

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAF KEUANGAN DI PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

MIFTAH CHAERATI RAHMAH



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAF KEUANGAN DI PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

MIFTAH CHAERATI RAHMAH

A31109012



Kepada

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAF KEUANGAN DI PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

MIFTAH CHAERATI RAHMAH

A31109012

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 01 April 2013

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Sri Sundari, M. Si., Ak.
NIP 196602201994122001

Drs. Syamsuddin, M. Si., Ak.
NIP 196704141994121001

Ketua Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. H. Abdul Hamid Habbe, S.E., M. Si.
NIP 196305151992031003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Miftah Chaerati Rahmah

NIM : A31109012

Jurusan/Program Studi : Akuntansi

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA STAF KEUANGAN DI PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 pasal 70).

Makassar, 05 Mei 2013
Yang membuat pernyataan,

Miftah Chaerati Rahmah

PRAKATA



Puji syukur Peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga Alhamdulillah Peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf keuangan di Pemkot Makassar*", yang merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian Program strata 1 (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Begitu banyak dukungan serta motivasi dalam bentuk materi maupun moril Peneliti dapatkan selama proses penyelesaian skripsi ini. Karena itu, dengan tidak mengurangi rasa hormat Peneliti, maka pada kesempatan ini Peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Peneliti Bapak H. Alimuddin Syukur, S.Pd, dan Ibu Hj. Nurbaya Hamid, S.Pd. Semangat, dukungan, doa, ceramah yang membangkitkan setiap saat dan begitu banyak bantuan, kebahagiaan, perhatian, kasih sayangnya serta cinta yang tak ternilai dan tidak pernah putus selama ini. I LOVE U !
2. Saudara-saudara Peneliti Magfiraturrahmah, Muftihaturrahmah, dan Ahmad Thariq Rasyidi terima kasih atas motivasi, semangat, perhatian, kasih sayang, dukungan, ceramahnya, kebahagiaan yang tidak henti-hentinya. I LOVE U !
3. Buat ponakanku caca dan cila terima kasih telah hadir memberikan kebahagiaan dan semangat selama ini.
4. Seluruh keluarga saya tante, om, kakek, nenek, sepupu-sepupuku terima kasih atas kebahagiaan dan dukungan morilnya.

5. Ibu Dra. Sri Sundari, M. Si., Ak dan Bapak Drs. Syamsuddin, M. Si., Ak sebagai dosen pembimbing yang begitu baik terima kasih atas kesediaan tenaga, waktu, dan pikirannya, serta nasihat dan arahan demi kelancaran dan terselesaikannya skripsi ini.
6. Drs. H. Muallimin, M.Si, Drs. Syarir, M.Si, Ak, dan Drs. Asri Usman, M.Si, Ak selaku dosen penguji. Terima kasih sudah mau hadir dalam ujian sidang Peneliti dan terima kasih pula atas saran dan kritiknya terhadap skripsi Peneliti.
7. Bapak Drs. Amiruddin, M.Si, Ak selaku Penasihat Akademik Peneliti, terima kasih atas motivasinya serta kesediaannya dalam memberi pengarahan di tiap semester.
8. Bapak baso selaku PD II terima kasih atas bantuan, dukungan, perhatian dan semangatnya selama ini terhadap peneliti.
9. Bapak Dr. H. Abdul Hamid Habbe, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
10. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta jajarannya.
11. Bapak dan Ibu pegawai akademik, pak H. Nasrun, pak Aso', pak Ichal, pak Asmari dan seluruh pegawai akademik yang selalu melancarkan persuratan-persuratan selama ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaannya dalam mengurus dan melayani urusan administrasi Peneliti.
12. Bapak dan Ibu dosen Peneliti mulai dari semester awal sampai semester akhir perkuliahan. Terima kasih atas ilmu dan pengetahuan yang sudah diberikan. Semoga dapat memberikan berkah.
13. Sahabat saya mulai dari SMP sampe sekarang Nasrawati Nasrun, SH,(manusia pengganggu sejagad raya) Syandra(yang selalu hilang-hilang), Mira(sibuk kerja) terima kasih telah hadir dalam hidup saya dan memberikan warna yang begitu serba-serbi.

14. My Athirah, SE, Rizky, MAMA Reni, Fika you are my everythings. Terima kasih atas dukungan, motivasi, keceriaannya, kebahagiaan, suka duka selama bersama dan selalu ada ketika peneliti jatuh bangun selama ini. I love u my girls.
15. Yuni Mulyasari Idrus, SE teman seperjuangan mulai dari MABA sampai ke titik darah penghabisan yaitu kompre dan ujian meja dan akhirnya sama-sama mendapatkan gelar SARJANA EKONOMI. Saya tidak akan lupa kenangan selama bersama apalagi pas mau ujian kompre berasa banget bo' love yah terima kasih sudah sabar menghadapi saya dan selalu ada kalo saya butuhkan.
16. Master Mirasableng terima kasih atas ilmunya, share-sharenya selama ini semoga berkah yah.
17. My geng nero dhedhe, setia, toling, Mirasableng, indri joo, yuse berbulu, moahhh terima kasih untuk semuanya, kebersamaannya, tawa candanya, suka dukanya, sibuk-sibuknya, gosip dan faktanya, hiburannya plus belajar"nya mulai proosal sampe sc kompre ☺
18. Master Habib, kak sheila, kak petta dan semua kanda-kanda yang membantu saya mulai dari memilih judul sampai akhir terima kasih atas *share-share* ilmu dan pengalamannya.
19. Seluruh teman-teman K09nitif terutama master pajaruddin (terima kasih atas waktu, ilmu dan dukungannya selama ini maaf merepotkan) irma sulistiani rusdy(terima kasih atas dukungannya, keceriaannya, perhatiannya mulai dari MABA sampe sekarang jangan suka mo'jjo-mo'jjo yah), fina(terima kasih selama ini kebahagiaan, keceriaannya perhatiannya, rajin-rajin ngampus yah), ikmar(sang guru akuntansi makasih atas belajarnya dan ilmunya sangat membantu)memey, yudha, maria, pithe, vika, edib, tope, dan semuanya mavv

tidak sebut namanya satu-satu yah. Terima kasih atas kebersamaannya, calla-callanya, boom-boomannya, bully-bullyannya, belajarnya apalagi pas mau ujian terima kasih ilmunyaa ceman-ceman. HIDUP K09NITIF!

20. Buat kak semi dan ka toya terima kasih telah membantu dan dukungannya sangat membangun.
21. Buat mama-mamaku dikolong maksi telah menyiapkan kami makanan yang enak-enak dengan kantong mahasiswa, dan termama Aniku, kak uni, pak asri dan ekor-ekornya serta mamaku gorengannya ma'nyos abess terima kasih atas keceriaan, kebahagiaannya, masakannya ahhh pasti sangat rindu sama kolong dan semua isinya. Kak santi dan kakak di bursa maksii selalu ladei saya meskipun banyak orang yang antri mau foto copy yah.
22. Rahmad Arief Solihin, atas kasih sayang, motivasi, semangat, bantuan dan dukungannya selama ini.
23. Dan semua pihak yang telah ikut membantu Peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih.

Akhirnya Peneliti mengucapkan terima kasih yang tiada terkira kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kesalahan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang dapat membangun akan lebih menyempurnakan. Terima kasih, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Makassar, 05 Mei 2013

Peneliti

ABSTRAK

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf Keuangan di Pemkot Makassar

Effect of Stress at Work and Working Motiovation on the Performance at the Finance Division on Government of Makassar City

Miftah Chaerati Rahmah
Sri Sundari
Syamsuddin

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja staf keuangan di Pemkot Makassar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bersifat deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak 41 orang pegawai staf keuangan di Pemkot Makassar. Penarikan sampel dilakukan melalui keseluruhan dari populasi (*exhaustive sampling*). Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner, wawancara, serta penelusuran kepustakaan. Data dianalisis dengan analisis regresi berganda melalui program SPSS for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan determinasi sebesar 0,681 atau 68,1%. Stres kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diharapkan penelitian selanjutnya mempertimbangkan lagi variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, reward, kompensasi dan kepribadian.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

The purpose of this study is to determine the effect of stress at work and working motiovation on the performance at the Finance Division on Government of Makassar City.

This study had used Descriptive Quantitative methode as main methode and Exhaustive Sampling as sampling methode. Sample were taken as a whole from the population, that is fourty one employees. Data were taken by using list of question, interviews, and literature searching. Data were analyzed by using Regression Methode and through SPSS program for Windows.

The result of the study have shown that stress at work and working motivation significantly influence the employee's performance, with value of determintation was 0,681 or 68,1%. Stress at work and working motivation had significantly influencing employee's performance. For the next study, all considered, would be better if the next researcher added another variables that maybe had some contribution in employee's performance, such as working satisfication, neighbourhood, culture in work, reward, compensation and personality.

Keyword: Stress at Work, Working Motivation, and Employee's Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK	x
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Teoretis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Organisasi/Sistematika	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Stres.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	12
2.1.1.3 Pengaruh dan Efek Samping Stres Kerja	16
2.1.1.4 Manajemen Stres	18
2.1.2 Motivasi Kerja	20
2.1.2.1 Teori Motivasi	21
2.1.2.2 Manfaat dan Faktor-Faktor Motivasi Kerja	23
2.1.3 Kinerja	25
2.1.4 Keterkaitan antar variabel	27
2.1.4.1 Keterkaitan antara Variabel Stres Kerja dengan Kinerja	27
2.1.4.2 Keterkaitan antara Variabel Motivasi Kerja Dengan Kinerja	29
2.1.4.3 Keterkaitan antara Variabel Stres Kera dan Motivasi Kerja dengan Kinerja	30
2.2 Kerangka Pemikiran	31
2.3 Hipotesis Penelitian	32

BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Rancangan Penelitian	34
3.2 Tempat dan Waktu	34
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.4 Jenis dan Sumber Data	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	37
3.6.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)	37
3.6.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	38
3.7 Instrumen Penelitian	38
3.8 Analisis Data	39
3.8.1 Uji Kualitas Data	39
3.8.2 Uji Normalitas	40
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.8.4 Uji Hipotesis	42
 BAB IV HASIL PENELITIAN	 44
4.1 Sejarah Pemerintahan Kota Makassar	44
4.2 Karakteristik Responden	49
4.3 Analisis Deskriptif	51
4.3.1 Variabel Stres Kerja	51
4.3.2 Variabel Motivasi Kerja	60
4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai	65
4.4 Analisis Data	70
4.4.1 Uji Kualitas Data	70
4.4.2 Uji Normalitas	73
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	75
4.4.4 Uji Hipotesis	77
4.4.5 Pembahasan	80
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
5.3 Keterbatasan Penelitian	83
 DAFTAR PUSTAKA	 85
 LAMPIRAN	 89

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Karakteristik Data	49
4.2 Frekuensi Jenis Kelamin	49
4.3 Frekuensi Umur	50
4.4 Frekuensi Pendidikan	50
4.5 Frekuensi Lama Bekerja	51
4.6 Frekuensi Jawaban Variabel Stres Kerja	52
4.7 Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja	60
4.8 Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai	65
4.9 Tabel Validitas Variabel Stres Kerja (X_1)	70
4.10 Tabel Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	71
4.11 Tabel Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y_1)	72
4.12 Hasil Uji Realibitas	73
4.13 Uji <i>one sample kolmogorov-smirnov</i>	75
4.14 Variance inflaction faktor	75
4.15 Uji Determinasi	77
4.16 Uji F	78
4.17 Uji T	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	32
4.1	Hasil Uji Normalitas	74
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	76

LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Biodata	90
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian	92
Lampiran 3 : Rekap Data Variabel	97
Lampiran 4 : Analisis Deskripsi Data Penelitian.....	100
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	109
Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda	114

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai negara yang memiliki luas wilayah dan jumlah rakyat yang besar meniscayakan hadirnya suatu sistem pelayanan terpadu negara baik di bidang eksekutif, legislatif, maupun yudikatif. Dalam hal ini pengelola sistem tersebut kemudian kita kenal dengan sebutan pegawai negeri sipil (*civil servant*). PNS ini merupakan aparatur negara yang bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat baik secara profesional, jujur, adil, dan merata. Oleh karena itu, PNS harus berperilaku sesuai dengan amanat yang telah diberikan dan tidak menyalahgunakannya. Namun, dalam perkembangannya PNS menjadi primadona pilihan anak negeri dalam memilih lapangan pekerjaan. Hal ini disebabkan PNS mempunyai prestise di masyarakat luas sebagai abdi negara dan cenderung aman baik dalam resiko kerja maupun hari tua. Namun, tingginya prestise profesi ini kemudian digugat oleh banyak kalangan sebab kinerja PNS cenderung biasa-biasa saja bahkan boleh dikatakan buruk. Hal ini diakibatkan bukti-bukti yang terjadi di masyarakat. PNS terkadang hanya menghabiskan jam kerjanya di pusat-pusat perbelanjaan atau *cafe-cafe* bahkan di kantor pun mereka kadang hanya menghabiskan waktu dengan bersenda gurau, bermain *game*, ataupun sibuk berkomunikasi dengan kolega-kolega diluar urusan kantor (Sumber Radio Celebes Makassar).

Pegawai dalam hal ini PNS merupakan salah satu aset yang berharga yang perlu dijaga keberadaannya. Dimana kinerja pegawai juga yang

menyukkseskan terwujudnya visi dan misi dalam sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan akan tinggi. Hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Jadi, ketika kinerja pegawai buruk ataupun PNS malas-malasan dalam bekerja maka tujuan suatu organisasi dikatakan kurang berhasil.

Kinerja yang buruk bisa diakibatkan oleh beberapa faktor baik itu masalah gangguan kesehatan, psikologi pegawai itu sendiri, kondisi lingkungan kerja dan sebagainya yang bisa berakibatkan terjadinya stres kerja. Sari (2003) dalam Septianto (2010) mengemukakan bahwa pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa faktor individual berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh pegawai bisa berdampak pada umumnya terhadap rendahnya motivasi kerja dan pada akhirnya akan berdampak pada tenaga kerja yang bersangkutan dengan menurunnya produktivitas kerja sehingga hasil kerjanya kurang sempurna.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sunarni dan Veni (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi dan stres kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Interbis Sejahtera dan dari variabel stres kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel dukungan kelompok. Selain itu, motivasi dan stres kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Interbis Sejahtera. Melitza dan Tommy (2009) menemukan bahwa faktor stres kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan ATC MATSC. Secara Parsial faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ATC MATSC adalah faktor stres yang disebabkan oleh faktor individual (Sari, 2012).

Fenomena yang terjadi pada seluruh lapisan PNS sudah menjadi rahasia umum dikalangan masyarakat luas. Kemudian muncul pertanyaan, apakah hal ini juga terjadi pada PNS di bidang keuangan? Karena kita ketahui bahwa orang-orang yang bekerja dalam bidang keuangan atau akuntan memiliki tingkat pekerjaan yang lebih rumit dibandingkan dengan bidang-bidang lainnya. Romli (2010) mengemukakan bahwa tingginya tanggung jawab dalam mengelola keuangan dan rendahnya karakter nasabah menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi dan menurunkan motivasi sehingga kinerja yang tidak optimal.

Kota Makassar merupakan salah satu kota yang berkembang saat ini dimana kota Makassar ini dituntut untuk bisa mengembangkan diri secara optimal disegala bidang khususnya dalam bidang ekonomi. Untuk menyukseskan suatu kegiatan ekonomi maka unsur yang paling berperan penting itu adalah sumber daya manusia yang handal dibidangnya dan terampil khususnya dalam bidang keuangan. Sebab dalam bidang keuangan, tingkat resiko kerja sangat besar serta tanggung jawab yang tinggi dan tugas yang berat dalam menyusun laporan keuangan.

Dalam era globalisasi sekarang ini, perkembangan mengenai ilmu keuangan atau akuntansi bahkan telah sampai kemasalah akuntansi berperilaku (*behavioral accounting*). Dengan perkataan lain, akuntansi semakin berkembang pesat. Ini dibuktikan dari teori-teori akuntansi yang ada pada saat ini, dimana telah dikembangkan secara luas berupa penelitian-penelitian empiris atas perilaku manusia dalam organisasi dimasa yang akan datang. Hal ini juga

dibuktikan dari kondisi yang ada sekarang dimana tercermin jelas ruang lingkup di bidang akuntansi tidak lagi sempit namun terbelah sudah meluas baik dalam bidang akuntansi manajemen tetapi juga dalam penelitian bidang etika, pengauditan, penganggaran, sistem informasi akuntansi, serta akuntansi keuangan. Akuntansi bukanlah sesuatu yang statis, tetapi akan selalu berkembang sesuai dengan perkembangan lingkungan akuntansi serta kebutuhan organisasi akan informasi yang dibutuhkan oleh penggunanya (Arfan dan Ishak, 2005).

Birnberg dan Shields (1989) mengidentifikasikan lima cabang ilmu yang memberikan kontribusi terhadap perkembangan penelitian akuntansi berperilaku. Kelima cabang tersebut adalah ekonomika, ilmu politik, teori organisasi (hubungan antarmanusia), psikologi, dan sosiologi. Pada awal 1950-an, akuntansi manajemen tradisional merupakan produk dari manajemen *science* sehingga akuntansi diasumsikan merupakan alat bantu manajemen untuk memaksimalkan laba perusahaan. Peran akuntansi adalah memberikan informasi yang membantu manajer untuk membuat keputusan yang lebih efisien dan efektif. Fungsi akuntansi adalah menentukan tujuan, mengukur kinerja, dan menentukan tanggung jawab dari pelaksanaannya. Jadi, ketika membicarakan tentang akuntansi, tidak hanya berpatokan dengan angka-angka saja namun banyak informasi yang dapat digali dari akuntansi itu sendiri. Maka dapat kita analogikan akuntansi itu merupakan sebuah teknologi dimana sama halnya dengan teknologi lainnya misalnya handphone yang tidak terlepas dari perilaku (baik atau buruk) pengguna dalam mempergunakannya. Begitu pun akuntansi penggunaannya tergantung dari peran moral penggunanya.

Dalam bidang keuangan khususnya di sekretaris daerah Pemkot Makassar, PNS bagian staf keuangan ini dibagi menjadi tiga sub bagian penting, antara lain: sub bagian anggaran, sub bagian perbendaharaan, dan sub bagian verifikasi dan akuntansi. Pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang lebih luas yang menyangkut pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya, dalam menyusun laporan realisasi anggaran pendapatan dan belanja daerah, neraca, serta mengurus konsolidasi dari SKPD-SKPD lain. Ini membuktikan pekerjaan yang dilakukan oleh staf keuangan tidaklah mudah dan pada dasarnya memerlukan waktu kerja yang lebih banyak dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, kesalahan-kesalahan akuntan yang sering terjadi dilapangan antara lain: salah catat, salah hitung, dan salah jurnal. Terdapat pula kemungkinan kesalahan yang dilakukan oleh pembuat laporan dalam membuat serta menyajikan pelaporan, yaitu: 1) Kesalahan yang disengaja yaitu dalam hal ini, laporan yang disusun oleh pembuat laporan terdapat kebohongan dan dilakukan dengan sengaja untuk memenuhi kepentingan pribadi dan atau golongan dan 2) Kesalahan yang tidak disengaja yaitu terdapatnya kesalahan akibat kurang akuratnya input informasi dan ketidakhati-hatian pelapor dalam melaporkannya. Hal ini dikarenakan sistem informasi perusahaan yang tidak memadai (Frans ,2010:2). Dengan perkataan lain, hal ini terjadi diakibatkan oleh kesalahan pribadi dari PNS ataupun staf keuangan yang bekerja dalam bidang keuangan. Hal ini terkadang yang menjadi masalah dalam staf keuangan yang merupakan dampak dari motivasi kerja dan stress kerja PNS itu sendiri.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Marthen (2007) dan Redhaf (2008). Marthen (2007) meneliti pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perbankan di Makassar. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan di Makassar. Sedangkan Redha (2008) meneliti pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja staf keuangan dinas di Kabupaten Majene Sulawesi Barat. Hasil penelitiannya yaitu stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf keuangan. Perbedaannya dengan penelitian ini yaitu penelitian mengambil sampel pada staf keuangan sekretaris daerah di pemerintahan kota Makassar. Alasan menggunakan sampel tersebut adalah berdasarkan kenyataan umum yang telah diuraikan atas yang terjadi pada PNS dalam staf keuangan, bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan faktor dominan apa mempengaruhi kinerja staf keuangan di Pemerintahan Kota Makassar. Hal ini lah yang melatar belakangi penulis ingin mengangkat tema penelitian dengan judul :

“Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Keuangan di Pemkot Makassar”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja staf keuangan di Pemkot Makassar ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja staf keuangan di Pemkot Makassar ?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja staf keuangan di Pemkot Makassar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Pemerintah Kota Makassar adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja staf keuangan di Pemkot Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf keuangan di Pemkot Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja staf keuangan di Pemkot Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja staf keuangan di Pemerintahan Kota Makassar.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dapat digunakan sebagai masukan bagi institusi mengenai stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja staf keuangan di Pemerintahan Kota Makassar.

1.5 Organisasi/Sistematika

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 3 bab, yang terdiri dari:

Bab satu yaitu pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab dua yaitu landasan teori mengenai stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, keterkaitan antar variabel, kerangka teoritis, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Bab tiga yaitu metode penelitian menjelaskan mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data yang digunakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Quick dan Quick (1984) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian

Gibson *et al.*, (1996) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang. Yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stres sebagai respon yaitu memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap *stressor* (penyebab stres), pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres

sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Menurut Desy (2002) stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologik dan psikologik. Faktor-faktor tersebut misalnya beban kerja yang terlalu berat, pekerjaan yang terlalu sedikit, hubungan atasan bawahan yang kurang serasi dan peran yang tidak jelas.

2.1.1.1 Pengertian Stres

Stres merupakan hal yang lumrah dialami oleh setiap individu yang diakibatkan oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri manusia itu sendiri. Stres bersifat fluktuasi kadang naik kadang turun tergantung dengan kondisi kerja yang dialami. Menurut Sedarmayanti (2011:76) stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Menurut Yusuf (2004:96) istilah stres tidak dapat dipisahkan dari *distress* dan depresi, karena satu sama lainnya saling terkait. Stres merupakan reaksi fisik terhadap permasalahan kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ tubuh sampai terganggu dinamakan *distress*. Sedangkan depresi merupakan reaksi kejiwaan terhadap *stressor* yang dialaminya.

Romli (2010) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu tersebut berada. Menurut Agung (2008) stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Brahm dalam Handoyo (2001:68) gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Dari penjelasan uraian diatas dapat diartikan bahwa stres adalah suatu gejala yang dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang baik itu emosi, proses berfikir, lingkungan yang tidak mendukung serta juga berakibat dengan adanya tekanan maupun gangguan dari luar lingkungan.

2.1.1.2 Faktor- Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson *et al.*, (1996) stres kerja terjadi pada diri karyawan sebetulnya bukan hanya karena konflik saja tetapi faktor-faktor lain yang mempengaruhi, diantaranya: (1) kekaburan peran dan konflik peran, (2) kelebihan beban kerja, (3) tanggung jawab atas orang lain, (4) perkembangan karir, (5) kurangnya kohesi kelompok, (6) dukungan kelompok yang tidak memadai, (7) karakteristik tugas, (8) pengaruh kepemimpinan.

A. Faktor lingkungan kerja fisik dan Sosial

Menurut International Labour Organization (ILO) dalam Rheda (2008:9), faktor lingkungan yang mempengaruhi stres kerja antara lain adalah:

a. Faktor Lingkungan Fisik

- i. Penggunaan cahaya penerangan
- ii. Bau yang menusuk hidung
- iii. Suhu panas atau dingin
- iv. Ergonomi peralatan kerja
- v. Jauhnya jarak rumah ketempat kerja, sarana transportasi tidak memadai, yang memaksa pekerja menghabiskan waktunya dalam perjalanan untuk berganti-ganti kendaraan umum dan berdesak-desakan di dalamnya.

b. Faktor Lingkungan Sosial

- i. Beban kerja yang berlebihan, seperti terlalu banyaknya pekerjaan, rutinitas pekerjaan sementara tuntutan pekerjaan berlebihan dan rendahnya perhatian supervisor.
- ii. Rendahnya kualitas beban kerja antara lain lingkungan kerja kurang memberikan variasi sehingga menurunkan kualitas beban kerja karena kelelahan para pekerja, kurangnya tuntutan kreatifitas para pekerja.
- iii. Kurangnya dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga di rumah.
- iv. Shift kerja tidak teratur
- v. *Live events* (kejadian-kejadian dalam kehidupan sehari-hari). Perubahan yang terjadi dalam kehidupan individu menjadikannya rentan terhadap stres bila ia tidak dapat beradaptasi dengan kejadian itu.
- vi. Dukungan sosial keluarga dan teman dekat. Cobb (1976) dalam Redha (2008:10) telah meneliti adanya dukungan sosial sebagai perantara stres dengan analisisnya, yaitu:
 - 1. Dukungan sosial mengarahkan manusia untuk mencintai dan memperhatikan orang lain.
 - 2. Dukungan sosial yang mengarahkan manusia untuk menghadapi orang lain yang dihubungkan dengan kedudukan di masyarakat
 - 3. Menimbulkan persamaan persepsi masyarakat dari perbedaan penerimaan ilmu pengetahuan melalui informasi dan keterampilan (Levi, 2000)

A. Faktor pekerjaan

Handoko (2001) menyatakan ada beberapa kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, diantaranya:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan.

B. Faktor Pekerja

Faktor pekerja meliputi adanya konflik peran (orang yang memiliki beberapa peran yang saling bertentangan), tidak jelasnya tugas dan tanggung jawab yang terlalu tinggi terhadap tugas, dan adanya desakan waktu penyelesaian tugas. Demikian juga faktor kerja kelompok seperti norma-norma yang dianut dalam kelompok yang harus dipatuhi anggotanya, kurangnya kekompakan diantara anggota kelompok dan kurangnya dukungan kelompok (Redha, 2008:11).

C. Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Cooper dan Alison (1995) menyatakan bahwa sumber stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

a. Kondisi pekerjaan

1. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.
2. *Overload*. *Overload* dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.
3. *Deprivational* stres. Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).
4. Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan sebagainya.

b. Konflik Peran

Stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita yang bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya wanita bekerja

menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

c. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

d. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan menjadi stres.

2.1.1.3 Pengaruh dan Efek Samping Stres Kerja

Menurut Gibson *et al.*, (1996:363) dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Ada lima kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- b. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

- c. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- e. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Menurut Jacinta (2002) dalam Septianto (2010) stres kerja dapat juga mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

Dampak terhadap perusahaan

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunnya tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Schuller *et al.*, (1997) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut Schuller, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran, serta tendensi mengalami kecelakaan.

Demikian pula jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

Anggapan tentang stres kebanyakan menuju pada hal yang negatif, seperti suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik

maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Stres tidak selalu dipandang sebagai hal yang negatif. Apabila dimanfaatkan dengan baik, stres dapat meningkatkan prestasi kerja. Selye dalam Atmaji (2011:18-19) membedakan antara *distress*, yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi.

2.1.1.4 Manajemen Stres

Dalam menanggulangi stres yang terjadi pada pegawai, banyak hal-hal yang dapat dilakukan. Agung (2008) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Maka manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres, ada dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

1. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu;

pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan tugas yang berat. Selain itu, untuk mengurangi stres yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan-kegiatan santai. Dan sebagai strategi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, kolega, keluarga yang akan dapat memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu, strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

Jadi, apabila stres kerja dapat dikelola dan ditangani dengan baik dan maksimal, maka stres tersebut bisa memberikan aura yang positif bagi setiap individu yang merasakannya. Stres bisa memberikan dinamika hidup yang lebih berwarna sehingga menjadi lebih dinamis, kreatif, produktif dan tidak menyerah.

2.1.2 Motivasi Kerja

Aspek pertama dari kerja yang perlu dibahas ialah motivasi. Motivasi, (dari kata Latin, *motivus*) itu artinya: sebab, alasan dasar, fikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat; atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia.

Motivasi kerja itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis saja (bentuk uang). Hal ini dikarenakan ada sebagian orang yang dengan suka hati bekerja terus, sekalipun ia tidak memerlukan lagi benda-benda materiil sedikitpun juga. Selain itu, ada hal yang akan diperoleh berupa seperti: nilai sosial, dalam bentuk penghargaan, respek dan kekaguman kawan kawan terhadap dirinya (Kartini, 1985:157)

Sebuah defenisi yang lebih deskriptif namun kurang substantif mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam individu. Dorongan-dorongan ini menghasilkan suatu pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan ketegangan. Karyawan-karyawan yang termotivasi berada dalam suatu kondisi tertekan. Untuk mengurangi ketegangan ini, mereka melakukan aktivitas. Semakin besar tekanan, semakin banyak aktivitas yang dibutuhkan untuk mengurangi ketegangan tersebut. Oleh krena itu, ketika melihat para karyawan bekerja keras melaksanakan aktivitasnya, dapat disimpulkan bahwa mereka didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan (Robbins, 2002:55)

Menurut Johansson (1995) proses motivasi itu sendiri terdiri dari : (a) Identifikasi atau apresiasi kebutuhan yang tidak memuaskan; (b) Menetapkan tujuan yang dapat memenuhi kepuasan; dan (c) menyelesaikan suatu tindakan yang dapat memberikan kepuasan. Sedangkan menurut Sari (2012) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa.

2.1.2.1 Teori Motivasi

Menurut Tampubolon (2004:84) mengelompokkan teori motivasi dalam dua kategori antara lain:

1. Teori kepuasan, yang memusatkan pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Mereka berusaha menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi orang.
2. Teori proses, yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori ini mempunyai pengaruh penting bagi para manajer yang pekerjaannya berhubungan dengan proses motivasi.

Motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia sebagai kontribusi bagi kesuksesan organisasi. Terdapat beberapa pandangan mengenai motivasi (Robbin, 2001:171), yaitu:

1. Teori kebutuhan (*Needs Theory*). Ada empat teori yang memfokuskan pada kebutuhan, yaitu: teori hierarki Maslow, motivasi-higiene, ERG,

dan McClelland. Menurut teori kebutuhan, seseorang mempunyai motivasi kalau orang tersebut belum mencapai tingkat kepuasan tertentu. Menurut Atkinson dalam Sudarusman (2004) berpendapat bahwa dalam diri seseorang ada dorongan kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan berafiliasi. Mereka yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, berkembang dengan pekerjaan yang menantang, memberikan kepuasan dan membangkitkan semangat.

2. Teori Penetapan – tujuan (*Goal Setting Theory*). Teori ini memusatkan pada proses penentuan sasaran dari mereka sendiri. Niat yang dinyatakan sebagai tujuan dapat menjadi sumber utama dari motivasi kerja. Dalam diri manusia ada kecenderungan untuk menentukan sasaran dan berusaha untuk mencapainya. Orang termotivasi kalau mereka bertindak laku dalam cara yang menggerakkan mereka ke sasaran tertentu yang jelas, yang mereka terima dan terdapat harapan cukup besar untuk dicapai.
3. Teori Keadilan (*Equity Theory*). Teori ini menyatakan bahwa staf akan membandingkan apa yang mereka berikan kedalam suatu situasi kerja (input) terhadap apa yang mereka dapatkan dari pekerjaannya, dan kemudian membandingkannya dengan rekan mereka. Ada tiga kategori acuan yaitu orang lain, sistem, dan diri sendiri. individu tidak hanya memperhatikan jumlah absolut dari penghargaan yang mereka terima, tetapi juga membandingkan jumlah itu dengan apa yang diterima orang lain.

4. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*). Teori penguatan merupakan instrumen dan dukungan terhadap teori penetapan-tujuan. Teori penguatan digunakan untuk membentuk perilaku. Teori ini lebih berfokus pada apa yang terjadi pada seseorang ketika ia mengambil suatu tindakan, dan mengabaikan kondisi dalam diri individu.
5. Teori Harapan (*Expectancy Theory*). Dalam teori harapan, orang bertindak laku berdasarkan harapannya akan apa yang diperoleh dari setiap tindakannya. Tingkah laku individu dalam teori ini mempunyai keinginan dan sasaran yang berbeda-beda. Tingkah laku yang dipilih tergantung dari harapan mereka bahwa suatu tindakan tingkah laku akan membawa hasil yang diinginkan.

2.1.2.2 Manfaat dan Faktor – faktor Motivasi Kerja

Motivasi timbul diakibatkan oleh dua (2) faktor yaitu faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang dan faktor eksternal adalah faktor di luar diri seseorang. Wahyosumidjo (2001) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut instrinsik atau faktor diluar diri seseorang yang disebut ekstrinsik. Oleh karena itu, peningkatan nilai motivasi dapat dilakukan dengan memberikan semangat kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dorongan ini dapat berupa penghargaan kepada setiap pegawai yang mempunyai kinerja yang baik atau memberikan kompensasi dalam bentuk lain sesuai dengan ketentuan yang ada. Peningkatan motivasi pegawai merupakan hal yang sangat berarti bagi setiap organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta atau perusahaan. Seorang

pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan yang terbaik bagi suatu organisasi. Hal inilah yang menyebabkan motivasi sangat memberikan kontribusi yang penting bagi setiap organisasi (Palagia, 2012).

Motivasi memiliki banyak keuntungan dan manfaat yang positif bagi seorang individu yang bekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja ada faktor – faktor yang perlu diketahui. Menurut Herzberg dalam Redha (2008:23) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dimana ia mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor tersebut disebut faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut sebagai *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas merupakan faktor pendorong seseorang untuk berpartisipasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut, antara lain: prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, kepuasan kerja itu sendiri, peluang untuk maju, dan kemungkinan pengembangan karir. Sedangkan faktor pemelihara merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemelihara ketentraman, dan kesehatan. Faktor pemelihara meliputi: kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja prosedur perusahaan, status, dan hubungan interpersonal antara atasan dan teman. Selain itu, menurut Redha (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah harapan untuk berprestasi, kemampuan berkembang, upah/gaji, pelatihan, dan komunikasi.

2.1.3 Kinerja

Menurut Bastian (2006:274) “kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program /kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu”. Lebih lanjut kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Hal senada yang dikemukakan oleh Prawirosentono (1999:20) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan oraganisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 1995:327). Pendapat serupa dikemukakan oleh Melayu (2009:93) dalam Redha (2008) yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pribadi yang produktif akan lebih kreatif dalam berhubungan dengan dunia sekitarnya dengan cara menciptakan suatu hasil kerja melalui kemampuan dan menggunakan pikiran serta perasaannya. Individu yang kreatif dapat dikatakan sebagai seseorang yang tinggi independensinya, inovatif dalam pendekatan masalah, terbuka terhadap suatu pengalaman baru yang lebih luas, ditandai dengan spontanitas, fleksibilitas, dan kompleksitas pandangan (Sedarmayanti, 2009:82).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian ataupun hasil kerja yang diperoleh dari seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dengan waktu yang telah ditetapkan.

Novitasari (2003:22) mengemukakan bahwa tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *perormance*-nya rendah.

Menurut Sami'an (2008) penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik staf atau pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para staf (Redha, 2008:25).

Menurut Gibson *et al.*, (1996) dalam Srimulyo (1999:39) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik.
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, dan penggajian.
 - c. Demograsif: umur, asal-usul, dan jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, yang terdiri dari: sumberdaya kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.
3. Variabel psikologi, ytang terdiri dari: persepsi, sikap, belajar, kepribadian, dan motivasi.

Dari pendapat para ahli yang dikemukakan secara umum penilaian kinerja adalah hal yang penting sebab dengan menilai kinerja staf ataupun pegawai dalam suatu organisasi dapat dievaluasi seberapa besar hasil produktivitas kerja yang dilakukan dari target yang telah ditentukan, sebab dari staf yang satu dengan staf yang lainnya memiliki potensial yang berbeda.

2.1.4 Keterkaitan antar Variabel

2.1.4.1 Keterkaitan antara Variabel Stres Kerja dengan Kinerja

Stres kerja dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres kerja itu. Apabila seseorang tidak memiliki stres kerja, tantangan kerja juga tidak ada maka prestasi kerja akan biasa-biasa saja bahkan menurun karena tidak ada yang mendorong untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sejalan dengan meningkatnya stres kerja, prestasi kerja cenderung naik, karena stres kerja dapat membantu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Apabila stres kerja sudah terlalu besar, maka prestasi kerja mulai menurun dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai akan kehilangan pekerjaan untuk mengendalikannya dan tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilaku pegawai menjadi tidak menentu. Jadi stres kerja ini bersifat fluktuasi tergantung dengan lingkungan yang dihadapi oleh staf ataupun pegawai. Dalam hal ini, staf yang bekerja dalam bidang keuangan khususnya di sekretaris daerah yang ada pada bagian anggaran, perbendaharaan dan verifikasi dan akuntansi yang notabennya memiliki tingkat kerja dan tanggungjawab yang tinggi memiliki kecenderungan stres yang terlalu besar karena harus dihadapkan

dengan penyusunan laporan-laporan keuangan yang mengakibatkan prestasi kerja menurun dan kemudian hasil kerja tidak optimal.

Stres kerja bersifat positif bila seseorang dapat menghadapinya dan meningkatkan kemampuan personal untuk menghadapinya (Mumpuni, 2010:21). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Hartanto (2002:1) dalam Redha (2008:26) stres kerja tidak selalu negatif, kadangkala kita membutuhkan stres kerja untuk membuat kita berhasil mengerjakan sesuatu, misalnya jika dihadapkan pada tenggat waktu pekerjaan dan masih ada separuh pekerjaan yang belum terselesaikan, maka jika tidak merasakan stres kerja, besar kemungkinan pekerjaan tersebut tidak akan terselesaikan. Jadi stres kerja juga dapat berfungsi sebagai pemacu diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau menghasilkan sesuatu yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Redha (2008) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja staf keuangan Dinas di Kabupaten Majene Sulawesi Barat. Selain itu, hasil ini sama dengan hasil penelitian Martini dan Dadan (2010) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. Hal yang sama diungkapkan Belinda dan Erika (2012) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. General Adjuster Indonesia. Sunarni dan Veni (2007) juga mengungkapkan hal yang sama yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Interbis Sejahtera Palembang.

H₁ : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.4.2 Keterkaitan antara Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja

Supaya organisasi berfungsi secara efektif, karyawan harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formalnya. Oleh sebab itu, para karyawan harus dibujuk atau dipikat agar bertahan di dalam organisasi Simamora (2006) dalam Atmaji (2011). Jika perusahaan ingin mempertahankan karyawannya tetap bekerja secara optimal, maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan mereka.

Menurut Sari (2012) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan rela dan tanpa paksa.

Hasil penelitian ini didukung oleh Romli (2010) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bpr Syariah Pnm Al Ma'soem. Hal yang sama diungkapkan oleh Redha (2008) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja staf keuangan Dinas di Kabupaten Majene Sulawesi Barat. Sari (2012) mengungkapkan hal yang sama yaitu motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.4.3 Keterkaitan antara variabel stres kerja dan motivasi kerja dengan kinerja

Stres adalah gejala yang biasa dialami oleh individu yang diakibatkan oleh beberapa faktor baik dari luar maupun dalam sesuai dengan kondisi kerja yang dialami. Stres ini bersifat fluktuasi kadang naik maupun turun tergantung dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai maupun karyawan. Menurut Romli (2010) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu tekanan akibat bekerja, juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu tersebut berada.

Motivasi adalah suatu yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Walaupun tingkat produktivitas karyawan tersebut maksimal yang kemudian disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi yang mendukung untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Apabila seseorang tidak memiliki stres, tantangan kerja juga tidak ada maka prestasi kerja akan biasa-biasa saja bahkan menurun karena tidak ada yang mendorong untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres dapat membantu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Apabila stres sudah terlalu besar, maka prestasi kerja mulai menurun dan

mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Jadi, apabila stres kerja dan motivasi kerja itu ada, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

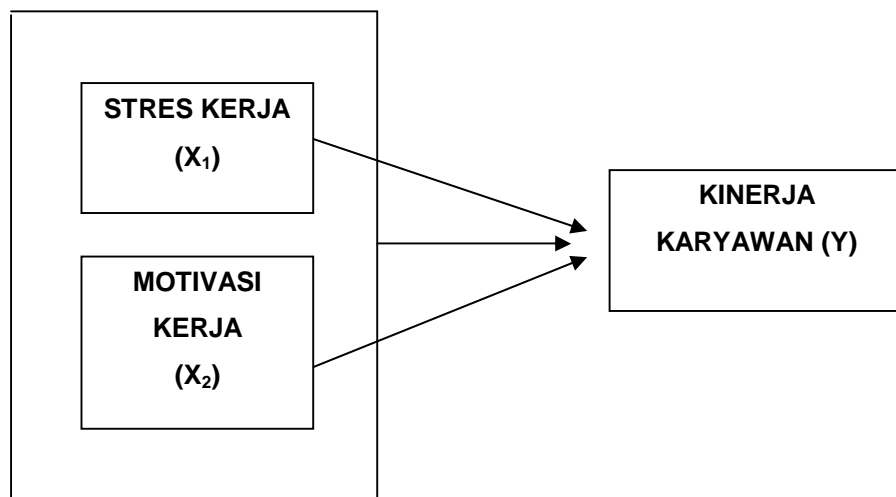
Hasil penelitian ini didukung oleh Sari (2012) bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Makassar. Hal yang sama dikemukakan oleh Redha (2008) bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf keuangan Dinas di Kabupaten Majene Sulawesi Barat. Selain itu, hal yang sama juga diungkapkan Sunarni dan Veni (2007) bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Interbis Sejahtera Palembang.

H₃ : Stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan ataupun pegawai dalam perusahaan merupakan aset yang paling penting dalam menunjang keberhasilan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang stres kerja dan motivasi kerja/prestasi kerja karyawannya. Karena stres kerja dan motivasi kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut, kinerja karyawan sebagai variabel yang akan diukur dengan melihat pengaruh interaksi antara stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana variabel stres kerja dan motivasi kerja adalah variabel independen (bebas) sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen (terikat). Dari kerangka teoritis tersebut akan dilihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang disuguhkan bertujuan untuk mengarahkan penelitian yang akan dilakukan. Apabila dalam hipotesisi ini ternyata tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dilakukan selama ini.

Hasil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Stres Kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini, rancangan penelitian yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dan bersifat deskriptif. Metode kuantitatif yaitu digunakan untuk menguji dan membuktikan kebenaran suatu teori atau mencocokkan teori dengan fenomena yang ada. Selain itu, teknik pengumpulan data ini diperoleh dari wawancara, (angket) kuisisioner dan daftar kepustakaan. Petunjuk pengisian kuisisioner dan daftar pertanyaan dibuat sesederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban yang diajukan kepada responden.

3.2 Tempat dan Waktu

Untuk penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Jl. Jendral Achmad Yani No. 2, Makassar Sulawesi Selatan pada semua staf keuangan di sekretaris daerah pemerintah kota Makassar. Sedangkan waktu penelitian ini, ditargetkan akan dilaksanakan selama 1 bulan dari Januari-Februari tahun 2013.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan sekedar

jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Sedangkan menurut Nazir (1988:325) sampel adalah bagian dari populasi. Survei sampel adalah suatu prosedur yang hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah staf keuangan pada sekretaris daerah pemerintah kota makassar. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah keseluruhan dari populasi (*exhaustive sampling*) yaitu semua pegawai staf keuangan pada sekretaris daerah pemerintah kota makassar dengan jumlah 41 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Umar dalam Atmaji (2011) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Sedangkan data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa jumlah staf keuangan dan struktur organisasi. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden berupa jawaban langsung terhadap kuisisioner yang diberikan. Angket (kuisisioner) merupakan suatu alat pengukur dalam mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai suatu masalah yang terkait. Dalam kuisisioner ini peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada

responden yang berkaitan dengan penyebab stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian (Redha, 2008).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Angket (kuisisioner) merupakan suatu alat pengukur dalam mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai suatu masalah yang terkait.
2. Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, tidak terstruktur dan individual.
3. Penelusuran kepustakaan adalah dalam mengumpulkan data dan informasi yang akurat dan relevan peneliti mencoba mencari data-data melalui membaca dan menelaah buku, artikel, majalah, jurnal, dan tulisan-tulisan yang ada di situs-situs internet yang terkait dengan masalah yang diangkat peneliti perihal stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Arikunto, 1998:118). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Stres Kerja (X_1)

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana ketegangan jiwa yang muncul diakibatkan oleh interaksi manusia dengan berbagai hal-hal maupun faktor-faktor yang ada dalam lingkup pekerjaannya yang menyebabkan terjadi perubahan yang mengakibatkan penyimpangan. Berdasarkan Penelitian Redha (2008), stres kerja dapat diukur dengan indikator:

1. Konflik kerja
2. Waktu kerja
3. Beban kerja
4. Karakteristik tugas
5. Pengaruh kepemimpinan

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi adalah salah satu faktor yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan dengan cara-cara tertentu sesuai dengan kebutuhannya. Dengan memotivasi diri sendiri maka mendorong seseorang untuk mengambil tindakan. Berdasarkan penelitian Redha (2008), motivasi kerja dapat diukur dengan indikator:

1. Harapan untuk berprestasi
2. Kesempatan berkembang

3. Upah/gaji
4. Pelatihan
5. Komunikasi

3.6.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas (Arikunto, 2006:118). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja yaitu suatu pencapaian ataupun hasil kerja yang diperoleh dari seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian Redha (2008), penilaian kinerja dapat diukur dengan indikator:

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1. Kecakapan kerja | 7. Ketaatan pada peraturan |
| 2. Pengalaman | 8. Ketepatan waktu |
| 3. Kesungguhan | 9. Laporan hasil kerja |
| 4. Hasil kerja | 10. Pengambilan keputusan |
| 5. Tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas | 11. Mencari tata kerja baru |
| 6. Memikul resiko | |

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan pada penelitian lapangan dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan secara tertulis dalam bentuk kuesioner yang nantinya akan dijawab

oleh responden agar menghasilkan data yang valid untuk memecahkan terkait masalah penelitian. Peneliti akan membagikan kuisioner kepada staf keuangan pada sekretaris daerah di Pemkot Makassar yang terdiri dari tiga kuisioner yaitu: 1) kuisioner untuk mengukur stres kerja; 2) kuisioner untuk mengukur motivasi kerja; dan 3) kuisioner untuk mengukur kinerja karyawan.

Tingkat stres kerja dan motivasi kerja adalah skor total yang diperoleh dari hasil pengisian kuisioner yang mengukur tingkat stres kerja dengan 22 item pertanyaan dan motivasi kerja 15 item pertanyaan menggunakan 5 poin skala *likert* dengan meminta responden menunjukkan pilihan antara sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1) dari setiap pertanyaan yang diberikan. Sedangkan penilaian kinerja diukur dengan 11 item pertanyaan, instrument tersebut mengukur kinerja karyawan dengan 5 poin skala *likert* dengan meminta responden menunjukkan jawabannya terhadap kuisioner yang diberikan, yaitu: sangat baik (5), baik (4), cukup (3), tidak baik (2), dan sangat tidak baik (1). Setelah kuisioner tersebut diisi oleh para responden, maka data akan diolah dengan menggunakan aplikasi *SPSS 15.0 for windows*.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Kualitas Data

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuisioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *reability* (tingkat keandalan) dan *validity* (tingkat kebenaran/keabsahan yang tinggi). Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan (Redha, 2008:32).

1). Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen seperti yang diungkapkan oleh Arikunto (1998:168). Suatu instrumen yang diuji akan valid ketika memiliki validitas yang tinggi, sebaliknya ketika instrumen tersebut tidak valid, maka validitasnya rendah. Dalam penelitian ini, pengujian validitas data dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode korelasi *product moment*.

2). Uji Reabilitas Data

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan kekuatan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau kekuatan yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005).

3.8.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan oleh peneliti sebelum menentukan teknik statistik yang akan digunakan. Uji normalitas ditunjukkan untuk memeriksa keabsahan sampel untuk diterapkan dalam teknik statistik tertentu (Arikunto, 1998). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Microsoft Office Excel 2007* untuk pengujian pada keseluruhan variabel dalam penelitian ini dan aplikasi SPSS untuk pengujian terhadap data sampel tiap

variabel. Untuk mendeteksi normalitas data dalam penelitian ini digunakan dengan metode grafik *p-p plot* yaitu memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi.

Selain menggunakan grafik *p-plot* ini juga digunakan dalam pengujian normalitas data penelitian ini dilakukan dengan mempergunakan alat uji *One-sample Kolmogorov-Smirnov*. Normal-tidaknya distribusi data suatu variabel ditunjukkan oleh besarnya nilai *Asymptotic significan*. Apabila *Asymptotic significan* data lebih besar daripada taraf signifikan (α) 1%, maka data tersebut akan tergolong mempunyai pola yang distribusi normal (Redha, 2008:35)

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk memperoleh nilai/hasil yang tidak bias atau estimator linear tidak bias yang terbaik, maka model regresi harus memenuhi beberapa asumsi. Adapun asumsi-asumsi yang dimaksud adalah:

a. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ (Ghozali, 2005). Untuk mendeteksi gejala multicollinearity, peneliti menggunakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi sebesar 1 antar variabel independen yang terdapat pada model regresi menunjukkan adanya hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Hal ini mengindikasikan terdapat adanya multikolineritas dalam model

regresi yang dihasilkan. Selain dengan cara koefisien korelasi, perhitungan yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan perhitungan VIF dan *tolerance value*, dikatakan bahwa jika VIF lebih besar dari 10 dan *tolerance value* lebih kecil dari 0,1, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikoloneraritas dengan variabel independen lainnya (Hair *et al.*, 1998)

2). Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varians dalam variabel pada model tidak sama (konstan). Untuk mengetahui ada tidaknya pola yang terbentuk pada grafik scatterplot, peneliti harus mendeteksi diagnosis adanya heteroskedastisitas. Apabila pola grafik yang dibentuk itu menunjukkan penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai-nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu, baik itu meningkat maupun menurun, maka dalam hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis ini diuji dengan menggunakan regresi berganda. Untuk menguji hipotesis pertama, maka digunakan analisis regresi berganda, dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \square$$

Keterangan:

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Stres Kerja

X_2 : Motivasi Kerja

\square : Faktor Pengganggu

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji keberartian masing-masing koefisien regresi atau disebut dengan uji t (Uji parsial/Koefisien Regresi), yaitu untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien tersebut mempunyai pengaruh berarti (signifikan) atau tidak terhadap nilai variabel dependen (Rahayu, 2004:79) dalam (Redha, 2008).
2. Uji keberartian model regresi atau disebut dengan uji F, yaitu pengujian terhadap pengaruh variabel independen secara bersama (simultan) yang ditujukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Santoso, 2006) dalam (Redhaf, 2008). Selanjutnya, pembuktian pengujian hipotesis ini akan dibantu dengan menggunakan program komputer *SPSS 15.0 for Windows*.

BAB IV

PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Sejarah Pemerintah Kota Makassar

Awal kota dan Bandar Makassar berada di muara sungai Tallo dengan pelabuhan niaga kecil di wilayah itu pada penghujung abad XV. Sumber-sumber Portugis memberitakan, bahwa bandar Tallo itu awalnya berada dibawah Kerajaan Siang di sekitar Pangkajene, akan tetapi pada pertengahan abad XVI, Tallo bersatu dengan sebuah kerajaan kecil lainnya yang bernama Gowa, dan mulai melepaskan diri dari kerajaan Siang, yang bahkan menyerang dan menaklukan kerajaan-kerajaan sekitarnya. Akibat semakin intensifnya kegiatan pertanian di hulu sungai Tallo, mengakibatkan pendangkalan sungai Tallo, sehingga bandarnya dipindahkan ke muara sungai Jeneberang, disinilah terjadi pembangunan kekuasaan kawasan istana oleh para ningrat Gowa-Tallo yang kemudian membangun pertahanan benteng Somba Opu, yang untuk selanjutnya seratus tahun kemudian menjadi wilayah inti Kota Makassar.

Pada masa pemerintahan Raja Gowa XVI ini didirikan pula Benteng Rotterdam di bagian utara, Pemerintahan Kerajaan masih dibawah kekuasaan Kerajaan Gowa, pada masa itu terjadi peningkatan aktifitas pada sektor perdagangan lokal, regional dan Internasional, sektor politik serta sektor pembangunan fisik oleh kerajaan. Masa ini merupakan puncak kejayaan Kerajaan Gowa, namun selanjutnya dengan adanya perjanjian Bungaya menghantarkan Kerajaan Gowa pada awal keruntuhan. Komoditi ekspor utama Makassar adalah beras, yang dapat ditukar dengan rempah-rempah di Maluku

maupun barang-barang manufaktur asal Timur Tengah, India dan Cina di Nusantara Barat. Dari laporan Saudagar Portugal maupun catatan-catatan lontara setempat, diketahui bahwa peranan penting Saudagar Melayu dalam perdagangannya yang berdasarkan pertukaran surplus pertanian dengan barang-barang impor itu. Dengan menaklukkan kerajaan-kerajaan kecil disekitarnya, yang pada umumnya berbasis agraris pula, maka Makassar meningkatkan produksi komoditi itu dengan berarti, bahkan, dalam menyerang kerajaan-kerajaan kecil lainnya, para ningrat Makassar bukan hanya menguasai kawasan pertanian lawan-tawannya itu. Akan tetapi, berusaha pula untuk membujuk dan memaksa para saudagar setempat agar berpindah ke Makassar. Sehingga kegiatan perdagangan semakin terkonsentrasi di bandar niaga baru itu.

Dalam hanya seabad saja, Makassar menjadi salah satu kota niaga terkemuka dunia yang dihuni lebih 100.000 orang (dan dengan ini termasuk ke-20 kota terbesar dunia Pada zaman itu jumlah penduduk Amsterdam, kota terbesar musuh utamanya, Belanda, baru mencapai sekitar 60.000 orang) yang bersifat kosmopolitan dan multikultural. Perkembangan bandar Makasar yang demikian pesat itu, berkat hubungannya dengan perubahan-perubahan pada tatanan perdagangan internasional masa itu. Pusat utama jaringan perdagangan di Malaka, ditaklukkan oleh Portugal pada tahun 1511, demikian di Jawa Utara semakin berkurang mengikuti kekalahan armada lautnya di tangan Portugal dan pengkotak-kotakan dengan kerajaan Mataram. Bahkan ketika Malaka diambil-alih oleh Kompeni Dagang Belanda VOC pada tahun 1641, sekian banyak pedagang Portugis ikut berpindah ke Makassar.

Sampai pada pertengahan pertama abad ke-17, Makassar berupaya merentangkan kekuasaannya ke sebagian besar Indonesia Timur dengan

menaklukkan Pulau Selayar dan sekitarnya, kerajaan-kerajaan Wolio di Buton, Bima di Sumbawa, Banggai dan Gorontalo di Sulawesi bagian Timur dan Utara serta mengadakan perjanjian dengan kerajaan-kerajaan di Seram dan pulau-pulau lain di Maluku. Secara internasional, sebagai salah satu bagian penting dalam Dunia Islam, Sultan Makassar menjalin hubungan perdagangan dan diplomatik yang erat dengan kerajaan-kerajaan Banten dan Aceh di Indonesia Barat, Golconda di India dan Kekaisaran Otoman di Timur Tengah.

Hubungan Makassar dengan Dunia Islam diawali dengan kehadiran Abdul Ma'mur Khatib Tunggal atau Dato' Ri Bandang yang berasal dari Minangkabau Sumatera Barat yang tiba di Tallo (sekarang Makassar) pada bulan September 1605. Beliau mengislamkan Raja Gowa ke-XIV I Mangngarangi Daeng Manrabia dengan gelar Sultan Alauddin (memerintah 1593-1639), dan dengan Mangkubumi I Malliingkaang Daeng

Manyonri Karaeng Katangka yang juga sebagai Raja Tallo. Kedua raja ini, yang mulai memeluk Agama Islam di Sulawesi Selatan. Pada tanggal 9 Nopember 1607, tepatnya hari Jum'at, diadakanlah sembahyang Jum'at pertama di Mesjid Tallo dan dinyatakan secara resmi penduduk Kerajaan Gowa-Tallo telah memeluk Agama Islam, pada waktu bersamaan pula, diadakan sembahyang Jum'at di Mesjid Mangallekana di Somba Opu. Tanggal inilah yang selanjutnya diperingati sebagai hari jadi kota Makassar sejak tahun 2000, yang sebelumnya hari jadi kota Makassar jatuh pada tanggal 1 April.

Para ningrat Makassar dan rakyatnya dengan giat ikut dalam jaringan perdagangan internasional, dan interaksi dengan komunitas kota yang kosmopolitan itu me-nyebabkan sebuah "creative renaissance" yang menjadikan Bandar Makassar salah satu pusat ilmu pengetahuan terdepan pada zamannya. Koleksi buku dan peta, sesuatu yang pada zaman itu masih langka di Eropa,

yang terkumpul di Makassar, konon merupakan salah satu perpustakaan ilmiah terbesar di dunia, dan para sultan tak segan-segan memesan barang-barang paling mutakhir dari seluruh pelosok bumi, termasuk bola dunia dan teropong terbesar pada waktunya, yang dipesan secara khusus dari Eropa. Ambisi para pemimpin Kerajaan Gowa-Tallo untuk semakin memperluas wilayah kekuasaan serta persaingan Bandar Makassar dengan Kompeni Dagang Belanda VOC berakhir dengan perang paling dahsyat dan sengit yang pernah dijalankan Kompeni. Pasukan Bugis, Belanda dan sekutunya dari Ternate, Buton dan Maluku memerlukan tiga tahun operasi militer di seluruh kawasan Indonesia Timur. Baru pada tahun 1669, akhirnya dapat merata-tanahkan kota Makassar dan benteng terbesarnya, Somba Opu.

Bagi Sulawesi Selatan, kejatuhan Makassar di tangan federasi itu merupakan sebuah titik balik yang berarti Bandar Niaga Makassar menjadi wilayah kekuasaan VOC, dan beberapa pasal perjanjian perdamaian membatasi dengan ketat kegiatan pelayaran antar-pulau Gowa-Tallo dan sekutunya. Pelabuhan Makassar ditutup bagi pedagang asing, sehingga komunitas saudagar hijrah ke pelabuhan-pelabuhan lain.

Pada beberapa dekade pertama setelah pemusnahan kota dan bandar Makassar, penduduk yang tersisa membangun sebuah pemukiman baru di sebelah utara bekas Benteng Ujung Pandang; benteng pertahanan pinggir utara kota lama itu pada tahun 1673 ditata ulang oleh VOC sebagai pusat pertahanan dan pemerintahan dan diberi nama barunya Fort Rotterdam, dan "kota baru" yang mulai tumbuh di sekelilingnya itu dinamakan "Vlaardingen". Pemukiman itu jauh lebih kecil daripada Kota Raya Makassar yang telah dihancurkan. Pada dekade pertama se usai perang, seluruh kawasan itu dihuni tidak lebih 2.000 jiwa

pada pertengahan abad ke-18 jumlah itu meningkat menjadi sekitar 5.000 orang, setengah di antaranya sebagai budak.

Pada awal abad ke-20, Belanda akhirnya menaklukkan daerah-daerah independen di Sulawesi, Makassar dijadikan sebagai pusat pemerintahan kolonial Indonesia Timur. Tiga-setengah dasawarsa Neerlandica, kedamaian di bawah pemerintahan kolonial itu adalah masa tanpa perang paling lama yang pernah dialami Sulawesi Selatan, dan sebagai akibat ekonominya berkembang dengan pesat. Penduduk Makassar dalam kurun waktu itu meningkat sebanyak tiga kali lipat, dan wilayah kota diperluas ke semua penjuru. Dideklarasikan sebagai Kota Madya pada tahun 1906, Makassar tahun 1920-an adalah kota besar kedua di luar Jawa yang membanggakan dirinya dengan sembilan perwakilan asing, sederetan panjang toko di tengah kota yang menjual barang-barang mutakhir dari seluruh dunia dan kehidupan sosial-budaya yang dinamis dan kosmopolitan.

Perang Dunia Kedua dan pendirian Republik Indonesia sekali lagi mengubah wajah Makassar. Hengkangnya sebagian besar warga asingnya pada tahun 1949 dan nasionalisasi perusahaan-perusahaan asing pada akhir tahun 1950-an menjadikannya kembali sebuah kota provinsi. Bahkan, sifat asli Makassar-pun semakin menghilang dengan kedatangan warga baru dari daerah-daerah pedalaman yang berusaha menyelamatkan diri dari kekacauan akibat berbagai pergolakan pasca revolusi. Antara tahun 1930-an sampai tahun 1961 jumlah penduduk meningkat dari kurang lebih 90.000 jiwa menjadi 400.000 orang, lebih daripada setengahnya pendatang baru dari wilayah luar kota. Hal ini dicerminkan dalam penggantian nama kota menjadi Ujung Pandang berdasarkan julukan "Jumpandang" yang selama berabad-abad lamanya menandai Kota Makassar bagi orang pedalaman pada tahun 1971. Baru pada tahun 1999 kota

ini dinamakan kembali Makassar, tepatnya 13 Oktober berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 1999 Nama Ujung Pandang dikembalikan menjadi Kota Makassar dan sesuai Undang-Undang Pemerintahan Daerah luas wilayah bertambah kurang lebih 4 mil kearah laut 10.000 Ha, menjadi 175.77 km.

4.2 Karakteristik Responden

1. Karakteristik data

Tabel 4.1

Karakteristik Data

No.	Nama bagian	Kuisisioner yg disebar	Kuisisioner yg kembali
1	Bagian Anggaran	9	9
2	Bagian Perbendaharaan	20	19
3	Bagian Verivikasi dan Akuntansi	12	11
Total Kuisisioner		41	39
Tingkat Pengembalian Kuisisioner		$(39/41) \times 100\% = 95,122$	

Sumber: Hasil data kuesioner

2. Jenis kelamin

Tabel 4.2

Frekuensi jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
Pria	14	35,9%
Wanita	25	64,1%
	39	100%

Sumber: Hasil data kuesioner

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 39 responden yang diteliti ada 14 orang atau 35,9 % berjenis kelamin pria dan 25 atau 64,1 % berjenis kelamin wanita. Dapat dilihat tabel diatas bahwa mayoritas responden kuesioner adalah berjenis kelamin wanita.

3. Umur

Tabel 4.3

Frekuensi Umur

Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase
21-25 Tahun	2	5,1%
26-30 Tahun	8	20,5%
31-35 Tahun	9	23,1%
36-40 Tahun	5	12,8%
>40 Tahun	15	38,5%
	39	100%

Sumber: Hasil data kuesioner

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 39 responden yang diteliti ada 2 orang atau 5,1 % berumur sekitar 21-25 tahun, 8 orang atau 20,5 % berumur sekitar 26-30 tahun, 9 orang atau 23,1% berumur sekitar 31-35 tahun, 5 orang atau 12,8% berumur 36-40 tahun dan 15 orang atau 38,5% berumur lebih dari 40 tahun . Dapat dilihat tabel diatas bahwa, mayoritas responden kuesioner adalah berumur lebih dari 40 tahun.

4. Pendidikan

Tabel 4.4

Frekuensi pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
SMU	1	3%
D3	-	
S1	32	82%
S2	6	15%
	39	100%

Sumber: Hasil data kuesioner

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 39 responden yang diteliti , ada 1 orang atau 3% jenjang pendidikan SMU, 32 orang atau 82% jenjang pendidikan

S1 dan 6 orang atau 15% jenjang pendidikan S2. Dapat dilihat tabel diatas bahwa mayoritas responden kuesioner adalah berjenjang pendidikan S1.

5. Lama Bekerja

Tabel 4.5

Frekuensi Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase
1-5 Tahun	1	3%
6-10 Tahun	19	49%
11-15 Tahun	11	28%
>15 Tahun	8	20%
	39	100%

Sumber: Hasil data kuesioner

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 39 responden yang diteliti ada 1 orang atau 3% bekerja selama 1-5 tahun, 19 orang atau 49% bekerja selama 6-10 tahun, 11 orang atau 28% bekerja selama 11-15 tahun dan 8 orang atau 20% bekerja selama lebih dari 15 tahun. Dapat di lihat tabel diatas bahwa mayoritas responden kuesioner adalah bekerja selama 6-10 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Variabel Stres Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel stres didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6

Ferekuensi jawaban variabel stres

NO	Indikator	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS	jumlah
1.	Konflik Kerja	Di Pemkot bagian staf keuangan tempat Anda bekerja terdapat hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan		14	15	10		39
2.	Pengaruh Kepemimpinan	Banyaknya pemberhentian pegawai adalah menjadikan pemicu kecemasan bagi saya untuk tidak bekerja dengan baik		7	24	8		39
3.	Konflik Kerja	Peran yang saya terima di Pemkot bagian staf keuangan ini setuju bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan		7	24	8		39
4.	Beban Kerja	Saya setuju melakukan kesalahan yang membuat pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya		9	26	4		39
5.	Konflik Kerja	Saya merasa tersinggung jika ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya		4	30	5		39
6.	Konflik Kerja	Saya akan malas bekerja jika mengingat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya			32	7		39
7.	Konflik Kerja	Keluarga saya kurang mendukung saya bekerja di Pemkot bagian staf keuangan ini		5	27	6	1	39
8.	Konflik Kerja	Saya akan berhenti dan pindah ke tempat kerja lain jika		7	28	4		39

		ada						
9.	Waktu Kerja	Tuntutan tugas yang memberatkan setuju membuat saya frustrasi		14	15	10		39
10.	Karakteristik Tugas	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak peraturan		5	25	8	1	39
11.	Beban Kerja	Tanggung jawab yang diberikan kantor di Pemkot bagian staf keuangan pada saya, sangat memberatkan		6	21	12		39
12.	Konflik Kerja	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima		14	22	3		39
13.	Waktu Kerja	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik		8	9	21	1	39
14.	Beban Kerja	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan		5	28	5	1	39
15.	Konflik Kerja	Pengurangan fasilitas dan beberapa tunjangan kesejahteraan pegawai mengganggu kinerja saya di kantor		4	29	6		39
16.	Karakteristik Tugas	Saya tidak mempunyai kesempatan untuk lebih maju dalam melakukan pekerjaan		11	20	8		39
17.	Karakteristik Tugas	Prosedur kerja yang ada di Pemkot bagian staf keuangan, menghambat pencapaian target kerja saya		14	20	5		39

18.	Karakteristik Tugas	Tugas yang menantang membuat saya tidak bersemangat		14	23	2		39
19.	Konflik Kerja	Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak nyaman dan cepat lelah		2	33	4		39
20.	Pengaruh Kepemimpinan	Saya merasa tidak mempunyai peranan dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan		7	27	5		39
21.	Pengaruh Kepemimpinan	Saya merasa tidak mengetahui bagaimana penilaian atasan terhadap hasil kerja saya		5	18	16		39
22.	Pengaruh Kepemimpinan	Di pemkot bagian staf keuangan ini segalanya harus dimintakan persetujuan atasan sehingga tidak ada kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi		5	32	2		39
				167	528	159	4	858

Sumber: Hasil kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai di Pemkot bagian staf keuangan tempat Anda bekerja terdapat hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang, ragu-ragu sebanyak 15 orang dan tidak setuju sebanyak 10 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa Di Pemkot bagian staf keuangan tempat Anda bekerja terdapat hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa responden yang menyatakan banyaknya pemberhentian pegawai adalah menjadikan pemicu kecemasan bagi saya untuk tidak bekerja dengan baik adalah sebagai berikut: setuju sebanyak 7 orang, ragu-ragu sebanyak 24 orang dan tidak setuju sebanyak 8 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa banyaknya pemberhentian pegawai adalah menjadikan pemicu kecemasan bagi saya untuk tidak bekerja dengan baik.

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai peran yang saya terima di Pemkot bagian staf keuangan ini setuju bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan adalah sebanyak 7 orang, ragu-ragu sebanyak 24 dan tidak setuju sebanyak 8 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu peran yang saya terima di Pemkot bagian staf keuangan ini setuju bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan.

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai saya setuju melakukan kesalahan yang membuat pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya, responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang, ragu-ragu sebanyak 26 orang dan tidak setuju sebanyak 4 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa saya setuju melakukan kesalahan yang membuat pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya.

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa responden yang menyatakan mengenai saya merasa tersinggung jika ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya adalah sebagai berikut: Setuju sebanyak 4 orang, ragu-ragu sebanyak 30 orang dan tidak setuju sebanyak 5 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih ragu-ragu yang menyatakan saya merasa tersinggung jika ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya.

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan ragu-ragu mengenai saya akan malas bekerja jika ,mengingat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya, adalah sebanyak 32 orang dan tidak setuju sebanyak 7 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu mengenai saya akan malas bekerja jika ,mengingat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya.

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai keluarga saya kurang mendukung bekerja di Pemkot bagian staf keuangan ini, responden yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang, ragu-ragu sebanyak 27 orang, tidak setuju sebanyak 6 orang dan sangat tidak setuju 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa saya kurang mendukung bekerja di Pemkot bagian staf keuangan ini.

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai saya akan berhenti dan pindah ketempat lain jika ada, adalah sebanyak 7 orang, ragu-ragu sebanyak 28 orang dan tidak setuju sebanyak 4 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mengatakan ragu-ragu mengenai saya akan berhenti dan pindah ketempat lain jika ada.

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai tuntutan tugas yang memberatkan setuju membuat saya frustrasi, responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang, ragu-ragu sebanyak 15 orang dan tidak setuju sebanyak 10 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa tuntutan tugas yang memberatkan setuju membuat saya frustrasi.

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak peraturan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang, ragu-ragu sebanyak 25 orang, tidak setuju sebanyak 8 orang dan sangat

tidak setuju sebanyak 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak peraturan.

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa responden yang menyatakan tanggung jawab yang diberikan kantor di Pemkot bagian staf keuangan pada saya, sangat memberatkan adalah sebagai berikut: setuju sebanyak 6 orang, ragu-ragu sebanyak 21 orang dan tidak setuju sebanyak 12. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa tanggung jawab yang diberikan kantor di Pemkot bagian staf keuangan pada saya, sangat memberatkan.

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai kerja keras saya sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima adalah sebanyak 14 orang, ragu-ragu sebanyak 22 orang, tidak setuju sebanyak 3 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu kerja keras saya sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima.

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, responden yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang, ragu-ragu sebanyak 9 orang, tidak setuju sebanyak 21 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju bahwa dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa responden yang menyatakan pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan adalah sebagai berikut: Setuju sebanyak 5 orang, ragu-ragu sebanyak 28 orang, tidak setuju sebanyak 5 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa

mayoritas responden memilih ragu-ragu yang menyatakan pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan .

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai pengurangan fasilitas dan beberapa tunjangan kesejahteraan pegawai mengganggu kinerja saya dikantor, adalah sebanyak 4 orang, ragu-ragu sebanyak 29 orang dan tidak setuju sebanyak 6 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu mengenai pengurangan fasilitas dan beberapa tunjangan kesejahteraan pegawai mengganggu kinerja saya dikantor.

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai saya tidak mempunyai kesempatan untuk lebih maju dalam melakukan pekerjaan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang, ragu-ragu sebanyak 20 orang dan tidak setuju sebanyak 8 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa saya tidak mempunyai kesempatan untuk lebih maju dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju prosedur kerja yang ada di Pemkot bagian staf keuangan, menghambat pencapaian target kerja saya adalah sebanyak 14 orang, ragu-ragu sebanyak 20 orang dan tidak setuju 5 sebanyak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mengatakan ragu-ragu mengenai prosedur kerja yang ada di Pemkot bagian staf keuangan, menghambat pencapaian target kerja saya.

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai tugas yang menantang membuat saya tidak besemangat, responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang, ragu-ragu sebanyak 23 orang dan tidak setuju sebanyak 2 orang. Hasil diatas

menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa tugas yang menantang membuat saya tidak bersemangat.

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju mengenai lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak nyaman dan cepat lelah adalah sebanyak 2 orang, ragu-ragu sebanyak 33 orang dan tidak setuju sebanyak 4 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu mengenai lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak nyaman dan cepat lelah.

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai saya merasa tidak mempunyai peranan dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 7 orang, ragu-ragu sebanyak 27 orang dan tidak setuju sebanyak 5 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa saya merasa tidak mempunyai peranan dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan.

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju saya merasa tidak mengetahui bagaimana penilaian atasan terhadap ke saya sebanyak 5 orang, ragu-ragu sebanyak 18 orang dan tidak setuju 16 sebanyak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mengatakan ragu-ragu mengenai saya merasa tidak mengetahui bagaimana penilaian atasan terhadap ke saya.

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai di Pemkot bagian staf keuangan ini segalanya harus dimintakan persetujuan atasan sehingga tidak ada kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi, responden yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang, ragu-ragu sebanyak 32 orang dan tidak setuju sebanyak 2 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu bahwa di Pemkot bagian staf keuangan ini

segalanya harus dimintakan persetujuan atasan sehingga tidak ada kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

4.3.2 Variabel Motivasi Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel stres didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Ferekuensi jawaban variabel motivasi kerja

NO	Indikator	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS	jumlah
1.	Komunikasi	Atasan selalu memberikan perhatian pada pegawai	10	22	5	1	1	39
2.	Komunikasi	Hubungan kerja antara Atasan-Bawahan, baik dan tidak kaku	11	25		3		39
3.	Kesempatan Berkembang	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja bagi pegawai	16	20	2	1		39
4.	Harapan Untuk Berprestasi	Di pemkot bagian staf keuangan Anda bekerja standar prestasi jelas	9	22	8			39
5.	Komunikasi	Situasi lingkungan kerja, baik dan menyenangkan	16	20	1		2	39
6.	Komunikasi	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik	17	19	1		2	39
7.	Upah/Gaji	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang diperoleh	12	17	6	2	2	39
8.	Kesempatan Berkembang	Saya memberi peluang atau kesempatan untuk mengmebangkan keterampilan dan kemampuan saya	4	29	4	2		39
9.	Harapan Untuk Berprestasi	Saya merasa aman bekerja di Pemkot bagian staf	13	24	1	1		39

		keuangan ini						
10.	Harapan Untuk Berprestasi	Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya	10	28		1		39
11.	Komunikasi	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dengan lingkungan pekerjaan	11	25	1	1	1	39
12.	Pelatihan	Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan	3	26	6	4		39
13.	Harapan Untuk Berprestasi	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja	22	14	1	2		39
14.	Harapan Untuk Berprestasi	Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini	7	22	7	2	1	39
15.	Komunikasi	Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan saat ini	17	15	2	3	2	39
			178	328	45	23	11	585

Sumber: hasil kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai Atasan selalu memberikan perhatian pada pegawai, responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 10 orang, Setuju sebanyak 22 orang, Ragu-ragu sebanyak 5 orang, tidak setuju sebanyak 1 dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Atasan selalu memberikan perhatian pada pegawai.

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa responden yang menyatakan Hubungan kerja antara Atasan-Bawahan, baik dan tidak kaku adalah sebagai berikut: Sangat Setuju sebanyak 11 orang, Setuju sebanyak 25 orang dan tidak setuju sebanyak 3 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Hubungan kerja antara Atasan-Bawahan, baik dan tidak kaku.

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan Sangat Setuju mengenai Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja bagi pegawai, adalah sebanyak 16 orang, Setuju sebanyak 20 orang, ragu-ragu sebanyak 2 orang dan tidak setuju sebanyak 1 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju mengenai Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja bagi pegawai.

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai Di Pemkot bagian staf keuangan Anda bekerja standar prestasi jelas, responden yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 9 orang, setuju sebanyak 22 orang dan ragu-ragu sebanyak 8 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Di Pemkot bagian staf keuangan Anda bekerja standar prestasi jelas.

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa responden yang menyatakan mengenai Situasi lingkungan kerja, baik dan menyenangkan adalah sebagai berikut: Sangat Setuju sebanyak 16 orang, Setuju sebanyak 20 orang, ragu-ragu sebanyak 1 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju yang menyatakan Situasi lingkungan kerja, baik dan menyenangkan.

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan Sangat Setuju mengenai Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik adalah sebanyak 17 orang, setuju sebanyak 19 orang, ragu-ragu sebanyak 1 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju mengenai Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang diperoleh, responden yang menyatakan Sangat Setuju

sebanyak 12 orang, setuju sebanyak 17 orang, Ragu-ragu sebanyak 6 orang, tidak setuju sebanyak 2 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang diperoleh.

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai Saya memberi peluang atau kesempatan untuk mengmebangakan keterampilan dan kemampuan saya, responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 4 orang, Setuju sebanyak 29 orang, Ragu-ragu sebanyak 4 orang dan tidak setuju sebanyak 2. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Saya memberi peluang atau kesempatan untuk mengmebangakan keterampilan dan kemampuan saya.

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa responden yang menyatakan Saya merasa aman bekerja di Pemkot bagian staf keuangan ini, baik dan tidak kaku adalah sebagai berikut: Sangat Setuju sebanyak 13 orang, Setuju sebanyak 24 orang, ragu-ragu sebanyak 1 dan tidak setuju sebanyak 1 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Saya merasa aman bekerja di Pemkot bagian staf keuangan ini.

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan Sangat Setuju Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya, adalah sebanyak 10 orang, Setuju sebanyak 28 orang dan tidak setuju sebanyak 1 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju mengenai Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dengan lingkungan pekerjaan, responden yang menyatakan Sangat setuju

sebanyak 11 orang, setuju sebanyak 25 orang, ragu-ragu sebanyak 1 orang, tidak setuju sebanyak 1 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dengan lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa responden yang menyatakan mengenai Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan adalah sebagai berikut: Sangat Setuju sebanyak 3 orang, Setuju sebanyak 26 orang, ragu-ragu sebanyak 6 orang dan tidak setuju sebanyak 4 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju yang menyatakan Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan Sangat Setuju mengenai Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja adalah sebanyak 22 orang, setuju sebanyak 14 orang, ragu-ragu sebanyak 1 orang dan tidak setuju sebanyak 2 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju mengenai Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini, responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 7 orang, setuju sebanyak 22 orang, Ragu-ragu sebanyak 7 orang, tidak setuju sebanyak 2 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini.

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan saat ini, responden yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 17 orang, setuju sebanyak 15 orang, Ragu-ragu sebanyak 2 orang, tidak setuju sebanyak 32 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan saat ini.

4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel stres didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8

Ferekuensi jawaban variabel kinerja pegawai

NO	Indikator	PERTANYAAN	SB	B	C	TB	STB	jumlah
1.	Kecakapan Kerja	misalnya: nilailah kecakapan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas	1	29	7	2		39
2.	Pengalaman	misalnya: nilailah tingkat pengalaman pegawai selama bertugas, apa berpengaruh terhadap penyelesaian tugas	3	24	12			39
3.	Kesungguhan	misalnya: nilailah tingkat kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas	10	14	14	1		39
4.	Hasil kerja	misalnya: nilailah volume kerja yang dihasilkan dalam	7	14	15	2	1	39

		kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan						
5.	Tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas	misalnya: nilailah apakah tugas diselesaikan dengan penuh tanggung jawab, seperti tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	13	11	12	2	1	39
6.	Memikul resiko	misalnya: nilailah kesadaran dan tindakan pegawai dalam menanggung resiko terhadap hasil kerjanya	6	13	17	2	1	39
7.	Ketaatan pada peraturan	misalnya: nilailah ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ada pada kantor pemkot bagian staf keuangan	5	17	16	1		39
8.	Ketepatan waktu	misalnya: nilailah keterlambatan tanpa alasan maupun izin		17	21	1		39
9.	Laporan hasil kerja	misalnya: nilailah hasil kerja pegawai	2	21	15	1		39
10.	Pengambilan keputusan	misalnya: nilailah inisiatif pegawai dalam mengambil keputusan, seperti apakah acuh tak acuh atau mendukung dalam setiap pengambilan keputusan		19	17	3		39
11.	Mencari tata kerja baru	misalnya: nilailah kreativitas pegawai dalam mencari tata kerja yang lebih efektif	1	27	9	2		39
			48	206	155	17	3	429

Sumber: hasil kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.8 mengenai Kecakapan Kerja (misalnya: nilailah kecakapan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas), responden

yang menyatakan Sangat baik sebanyak 1 orang, Baik sebanyak 29 orang, cukup sebanyak 7 orang, tidak baik sebanyak 2. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Kecakapan Kerja (misalnya: nilailah kecakapan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas).

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa responden yang menyatakan Pengalaman (misalnya: nilailah tingkat pengalaman pegawai selama bertugas, apa berpengaruh terhadap penyelesaian tugas) adalah sebagai berikut: Sangat baik sebanyak 3 orang, baik sebanyak 24 orang dan cukup sebanyak 12 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Pengalaman (misalnya: nilailah tingkat pengalaman pegawai selama bertugas, apa berpengaruh terhadap penyelesaian tugas).

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan Sangat baik mengenai Kesungguhan (misalnya: nilailah tingkat kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas), adalah sebanyak 10 orang, baik sebanyak 14 orang, cukup sebanyak 14 orang dan tidak baik sebanyak 1 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik dan cukup mengenai Kesungguhan (misalnya: nilailah tingkat kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas).

Berdasarkan Tabel 4.8 mengenai Hasil kerja (misalnya: nilailah volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan), responden yang menyatakan Sangat baik sebanyak 7 orang, baik sebanyak 14 orang, cukup sebanyak 15 orang, tidak baik sebanyak 2 orang dan sangat tidak baik sebanyak 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup bahwa Hasil kerja (misalnya: nilailah

volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan).

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa responden yang menyatakan mengenai Tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas (misalnya: nilailah apakah tugas diselesaikan dengan penuh tanggung jawab, seperti tepat waktu dengan hasil yang memuaskan) adalah sebagai berikut: Sangat baik sebanyak 13 orang, baik sebanyak 11 orang, cukup sebanyak 12 orang, tidak baik sebanyak 2 orang dan sangat tidak baik sebanyak 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih cukup yang menyatakan Tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas (misalnya: nilailah apakah tugas diselesaikan dengan penuh tanggung jawab, seperti tepat waktu dengan hasil yang memuaskan).

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa responden yang menyatakan Sangat baik mengenai Memikul resiko (misalnya: nilailah kesadaran dan tindakan pegawai dalam menanggung resiko terhadap hasil kerjanya) adalah sebanyak 6 orang, baik sebanyak 13 orang, cukup sebanyak 17 orang, tidak baik sebanyak 2 orang dan sangat tidak baik sebanyak 1 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup mengenai Memikul resiko (misalnya: nilailah kesadaran dan tindakan pegawai dalam menanggung resiko terhadap hasil kerjanya).

Berdasarkan Tabel 4.8 mengenai Ketaatan pada peraturan (misalnya: nilailah ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ada pada kantor pemkot bagian staf keuangan), responden yang menyatakan Sangat baik sebanyak 5 orang, baik sebanyak 17 orang, cukup sebanyak 16 orang dan tidak baik sebanyak 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Ketaatan pada peraturan (misalnya: nilailah ketaatan

pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ada pada kantor pemkot bagian staf keuangan).

Berdasarkan Tabel 4.8 mengenai Ketepatan waktu (misalnya: nilailah keterlambatan tanpa alasan maupun izin), responden yang menyatakan baik sebanyak 17 orang, cukup sebanyak 21 orang dan tidak baik sebanyak 1 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan cukup bahwa Ketepatan waktu (misalnya: nilailah keterlambatan tanpa alasan maupun izin).

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa responden yang menyatakan Laporan hasil kerja (misalnya: nilailah hasil kerja pegawai) adalah sebagai berikut: Sangat baik sebanyak 2 orang, baik sebanyak 15 orang, cukup sebanyak 15 dan tidak baik sebanyak 1 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Laporan hasil kerja (misalnya: nilailah hasil kerja pegawai).

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas diketahui bahwa responden yang menyatakan baik Pengambilan keputusan (misalnya: nilailah inisiatif pegawai dalam mengambil keputusan, seperti apakah acuh tak acuh atau mendukung dalam setiap pengambilan keputusan), adalah sebanyak 19 orang, cukup sebanyak 17 orang dan tidak baik sebanyak 3 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik mengenai Pengambilan keputusan (misalnya: nilailah inisiatif pegawai dalam mengambil keputusan, seperti apakah acuh tak acuh atau mendukung dalam setiap pengambilan keputusan).

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai Mencari tata kerja baru (misalnya: nilailah kreativitas pegawai dalam mencari tata kerja yang lebih efektif), responden yang menyatakan Sangat baik sebanyak 1 orang, baik sebanyak 27

orang, cukup sebanyak 9 orang dan tidak baik sebanyak 2 orang. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan baik bahwa Mencari tata kerja baru (misalnya: nilailah kreativitas pegawai dalam mencari tata kerja yang lebih efektif).

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Kualitas Data

1. Validitas

Pengujian validitas isi dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item instrumen dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan analisis *corrected item-total correlation*. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi r hitung lebih besar dibandingkan koefisien korelasi r tabel pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 4.9

Tabel validitas variabel stres kerja (X_1)

No	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,630	0.3160	VALID
2	X1.2	0,753	0.3160	VALID
3	X1.3	0,533	0.3160	VALID
4	X1.4	0,654	0.3160	VALID
5	X1.5	0,340	0.3160	VALID
6	X1.6	0,415	0.3160	VALID
7	X1.7	0,500	0.3160	VALID
8	X1.8	0,477	0.3160	VALID
9	X1.9	0,630	0.3160	VALID
10	X1.10	0,410	0.3160	VALID
11	X1.11	0,442	0.3160	VALID
12	X1.12	0,560	0.3160	VALID
13	X1.13	0,418	0.3160	VALID
14	X1.14	0,496	0.3160	VALID
15	X1.15	0,565	0.3160	VALID
16	X1.16	0,750	0.3160	VALID
17	X1.17	0,346	0.3160	VALID

18	X1.18	0,378	0.3160	VALID
19	X1.19	0,429	0.3160	VALID
20	X1.20	0,399	0.3160	VALID
21	X1.21	0,588	0.3160	VALID
22	X1.22	0,392	0.3160	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari Tabel 4.9 uji validitas memperlihatkan nilai r hitung lebih besar variabel stres kerja dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel stres kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4.10

Tabel validitas variabel motivasi kerja (X_2)

No	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,790	0.3160	VALID
2	X2.2	0,739	0.3160	VALID
3	X2.3	0,602	0.3160	VALID
4	X2.4	0,510	0.3160	VALID
5	X2.5	0,775	0.3160	VALID
6	X2.6	0,774	0.3160	VALID
7	X2.7	0,861	0.3160	VALID
8	X2.8	0,555	0.3160	VALID
9	X2.9	0,721	0.3160	VALID
10	X2.10	0,725	0.3160	VALID
11	X2.11	0,892	0.3160	VALID
12	X2.12	0,767	0.3160	VALID
13	X2.13	0,679	0.3160	VALID
14	X2.14	0,541	0.3160	VALID
15	X2.15	0,759	0.3160	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari Tabel 4.10 uji validitas memperlihatkan nilai r hitung variabel motivasi kerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel motivasi kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4.11

Tabel validitas variabel Kinerja (Y)

No	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0,632	0.3160	VALID
2	Y2	0,569	0.3160	VALID
3	Y3	0,610	0.3160	VALID
4	Y4	0,833	0.3160	VALID
5	Y5	0,899	0.3160	VALID
6	Y6	0,850	0.3160	VALID
7	Y7	0,442	0.3160	VALID
8	Y8	0,360	0.3160	VALID
9	Y9	0,426	0.3160	VALID
10	Y10	0,606	0.3160	VALID
11	Y11	0,709	0.3160	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari Tabel 4.11 uji validitas memperlihatkan nilai r hitung variabel kinerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh variabel kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Reabilitas

Suatu angket kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban terhadap responden terhadap pernyataan adalah konsisten/ stabil di waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

1. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 15.00.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Stress Kerja	0,737	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,765	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,751	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS

Hasil nilai cronbach's alpha semua variable lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan variabel atau kuesioner yang digunakan variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai, semua dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.4.2 Uji Normalitas

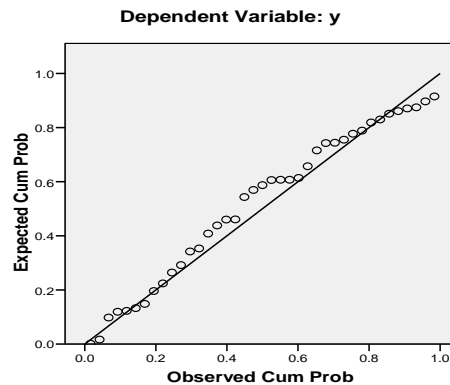
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal.

Metode yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal

Gambar 4.1

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dengan melihat tampilan grafik *normal probability plot* dapat disimpulkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal yang mendekati normal. Dari gambar terlihat titik-titik menyebar mendekati garis diagonal serta penyebaran di sekitar garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan berdistribusi normal dan model regresi layak untuk dipakai dalam penelitian ini.

Selain menggunakan grafik *p-p plot* pengujian normalitas data penelitian ini juga dilakukan dengan mempergunakan alat uji *one-sample kolmogorov-smirnov*. Normal-tidaknya distribusi data suatu variabel ditentukan oleh besarnya nilai *Asymptotic significant*. Apabila *asymptotic significant* data lebih besar dari pada taraf sig. (α) 1%, maka data tersebut tergolong memiliki pola distribusi normal. Sebaliknya *asymptotic significant* kecil dari pada atau sama dengan 1%, maka data dimaksudkan memiliki pola distribusi yang tidak normal.

Tabel 4.13

Uji one sample kolmogorov-smirnov

	Stress	Motivasi	Kinerja
N	39	39	39
Kolmogorov-Smirnov Z	0,763	0,967	0,644
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,605	0,308	0,801

Sumber: hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan bahwa data sampel variabel stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal karena nilai *asymp sig.* lebih besar dari 0,01.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Persyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tingkat adanya multikolinearitas.

Tabel 4.14

Variance inflaction faktor

Collinearity statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Strea	0,887	1,127
Motivasi	0,887	1,127

Sumber: hasil pengolahan SPSS

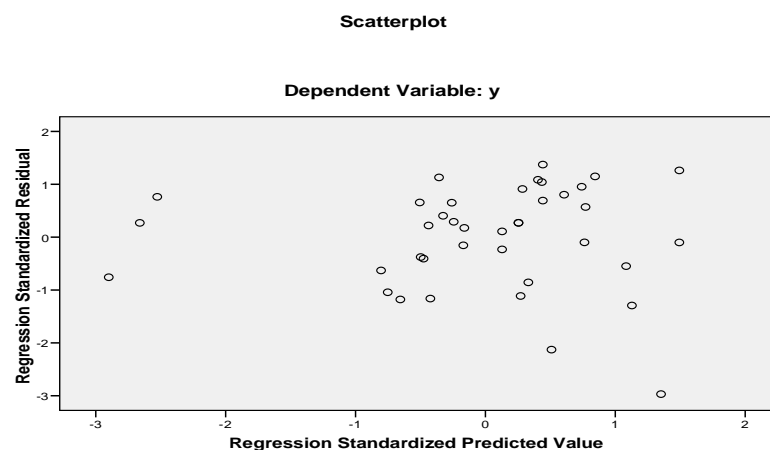
Untuk mendeteksi apakah terdapat multikolinearitas antar variabel independen dapat dilihat nilai VIF pada *colinearity Statistic* seperti di ilustrasikan pada tabel 4.1 diatas, jika nilai VIF ada yang memiliki melebihi

5, maka dapat disimpulkan terjadi permasalahan multikolinearitas. Hasil output diatas terlihat bahwa nilai VIF tidak ada yang melampaui 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terjadi permasalahan multikolinearitas.

2. Heteroskedastisitas

Untuk menguji asumsi tidak adanya problem heteroskedastisitas pada residual, maka dapat dilihat dari *scatterplot* antara data residual yang telah distandarkan (Sdresid) dengan hasil prediksi variabel dependen yang telah distandarkan (Zpred).

Gambar 4.2



Dari hasil gambar 4.2 di atas terlihat bahwa data tidak membentuk pola tertentu sehingga disimpulkan bahwa tidak adanya problem heteroskedastisitas pada residual. Persyarat yang harus terpenuhi pada model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

4.4.4 Uji Hipotesis

1. Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 diperoleh dari rumus regresi ganda.

Tabel 4.15
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821(a)	,674	,656	2,936

Sumber: data olahan spss (2013)

Selanjutnya nilai R square sebesar 0,674 ini berarti koefisien determinasi stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,674 atau 67,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel ini. Sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Sedangkan hubungan (R) stres kerja dan motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,821.

2. Uji Simultan (UJI F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642,849	2	321,424	37,299	,000(a)
	Residual	310,228	36	8,617		
	Total	953,077	38			

Sumber: data olahan spss (2013)

Pada tabel anova di atas, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 37,299 sedangkan nilai F_{tabel} distribusi dengan tingkat *probability* 5% dengan df1 (jumlah variabel) = 2, dan df2 ($n-k-1$) atau $39-2-1 = 36$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} adalah sebesar 3,26. Hal ini berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($37,299 > 3,26$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, H_3 dapat diterima.

3. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} derajat kesalahan 5% (α

= 0.05) dan $dk = N-1$. Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. Berdasarkan nilai t_{hitung} , maka dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling signifikan mempengaruhi variabel terkait.

Tabel 4.17
Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,952	6,936		2,012	,052
	x1	,331	,074	,642	3,419	,028
	x2	,460	,058	,806	7,984	,000

Sumber: data olahan SPSS (2013)

$$Y = 13,952 + 0,331X_1 + 0,460X_2$$

Berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 4.17 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni 1,685. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

a. Variabel Stres Kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 3,419. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,685. Maka $t_{hitung} (3,419) > t_{tabel} (1,685)$ dan nilai signifikansi ($0,028 < 0,050$) artinya variabel stres kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, H_1 di terima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh staf keuangan di Pemkot Makassar dikatakan ringan atau cukup. Dimana ketika stres kerja ringan atau cukup, maka stres kerja dapat membantu staf keuangan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja.

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 7,984. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,685. Maka $t_{hitung} (7,984) > t_{tabel} (1,685)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$) artinya variabel Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, H_2 diterima. Hal ini menunjukkan, ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dalam bekerja.

4.4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dengan nilai R^2 sebesar 0,674 maka stres kerja dan motivasi kerja mempunyai kemampuan untuk menjelaskan yang baik terhadap kinerja pada Pemkot kota makassar, yakni 67,4%. Dan sisanya dapat di jelaskan oleh faktor lain. Tingkat hubungan antara variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai kekuatan yang baik dalam pencapaian kinerja yang baik pula yakni sebesar 0,821 atau 82,1%. Di uji F, penelitian dapat ditentukan berpengaruh atau tidak untuk secara simultan atau keseluruhan. Dari hasil uji F, terdapat F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dan mempunyai signifikan dibawah dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian, variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam uji hipotesis, peneliti menggunakan rumus regresi berganda yang dimana kita melihat di hasil uji T atau uji parsial. Dari hasil uji T terdapat t_{hitung} X_1 dan X_2 . Pada t_{hitung} X_1 (variabel stres) menghasilkan 3,419 yang dimana pada T_{tabel} sebesar 1,685 dan mempunyai signifikan 0,028. Pada dasarnya T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} dan signifikan di bawah dari 0,05. Maka dari hasil di atas menentukan bahwa H_1

berpengaruh positif dan signifikan. Jadi, H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh staf keuangan di Pemkot Makassar dikatakan ringan atau cukup. Dimana ketika stres kerja ringan atau cukup, maka stres kerja dapat membantu staf keuangan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Dikatakan stres kerjanya ringan atau cukup karena di staf keuangan itu pekerjaannya sudah terstruktur dan prosedur-prosedur yang ada di bagian staf keuangan sudah dilakukan secara rutin serta tergantung dengan indikator yang diukur dalam menilai stres kerja.

Dari hasil uji t untuk H_2 , dapat ditentukan nilai t_{hitung} yakni sebesar 7,894 dan mempunyai signifikan 0,000. Pada dasarnya t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dan signifikan di bawah dari 0,05 atau 5%. Dari hasil di atas menentukan bahwa H_2 berpengaruh positif dan signifikan. Jadi, H_2 diterima. Hal ini menunjukkan, ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dalam bekerja.

Dan untuk menjawab H_3 , maka uji F yang ada pada tabel di atas menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan melihat F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yakni $37,299 > 3,26$. Jadi, H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun ketika pegawai memiliki stres kerja yang ringan atau cukup, maka dapat mendorong pegawai staf keuangan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja staf keuangan di Pemkot Makassar.

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama (H_1), yaitu variabel stres kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa sejalan dengan meningkatnya stres kerja, prestasi kerja cenderung naik, karena stres kerja dapat membantu untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja begitupun sebaliknya.
2. Hasil penelitian untuk hipotesis kedua (H_2) berhasil, yaitu variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi, motivasi kerja ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memiliki kinerja yang tinggi pula dalam bekerja.
3. Pengujian hipotesis yang terakhir (H_3) juga mendukung hipotesis yang diajukan, dimana variabel stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai staf keuangan. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun ketika pegawai memiliki stres kerja yang tidak terlalu tinggi atau cukup,

maka dapat mendorong pegawai staf keuangan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang ingin penulis sampaikan berdasarkan penelitian ini adalah:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan memilih variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi misalnya: kepuasan kerja, budaya kerja, kompensasi, reward, dan kepribadian.
2. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja staf keuangan di Pemkot Makassar maupun instansi swasta maka disarankan agar memberikan penghargaan bagi pegawai-pegawai yang berprestasi.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperluas penelitiannya bukan hanya pada bagian staf keuangan saja tetapi pada semua bagian yang ada disuatu instansi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mendapat beberapa keterbatasan-keterbatasan antara lain:

1. Penulis mendapat kendala pada saat membagikan kuisisioner di Pemkot Makassar dimana penentuan waktu yang sering diundur dan pengembalian kuisisioner yang tidak tentu.
2. Responden penelitian ini terbatas diakibatkan sampel yang digunakan hanya pada pegawai negeri yang bekerja di staf keuangan yang terdiri dari tiga subbagian saja.

3. Dalam penelitian ini, data yang dianalisis menggunakan instrumen yang berdasarkan persepsi jawaban responden, hal ini bisa mengakibatkan masalah jika persepsi setiap responden berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. 2008. *Stres kerja (pengertian dan pengenalan)* (online), http://agungpia.multiply.com/journal/item/35/Stress_Kerja_pengertian_dan_pengenalan?&show_interstitial=1&u=%2Fjournal%2Fitem diakses tanggal 08 November 2012
- Arfan Ikhsan & Muhammad Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- , 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmaji, Luthfan. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bastian, Indra, 2006, *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta.
- Belinda dan Erika. 2012. *Analisis Pengaruh Manajemen Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. General Adjuster Indonesia*. Universitas Binus, Jakarta.
- Berita Kota Makassar. "Kinerja PNS Buruk". (sumber: Radio Celebes Makassar)
- Binberg, Jacob G, dan Jeffrey F Shields, 1989, "Three Decades Of Behavioral Accounting Research: A Search for Order," *Behavioral Research in Accountbting*, Vol. 1, Juni, hal. 23-74.
- Cooper, Cary dan Straw, Alison. 1995. *Stress Management Yang Sukses*. Jakarta: Kesain Blanc.
- Desy, Vita Helia. 2002. *Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Marketing Services PT*

Unilever Indonesia Tbk. Skripsi. Program Sarjana Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.

Franz. 2010. *Tugas Akuntansi Keperilakuan dan Lingkungan: Aspek Keperilakuan pada Persyaratan Pelaporan* (online), <http://franz.student.umm.ac.id/category/uncategorized/> diakses tanggal 08 November 2012.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi*. Jilid I. Edisi ke Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.

Hair, Joseph P, Robert P. Burh, and David J. Ortinau. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall. Upper Saddle River : New Jersey.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Handoyo, S., 2001, *Stress pada Masyarakat Surabaya*, *Jurnal Insan Media Psikologi* 3, Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Johansson, Henry J. McHugh, Patrick. Pendlebury, A. John. and Wheeler, William A. 1995 *Rekayasa Ulang Proses Bisnis: Strategi Terobosan Untuk Dominasi Pasar*, Binarupa Aksara, Jakarta.

Marthen, Janiarti Siola. 2007. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Perbankan di Makassar)*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar.

Kartini. 1985. *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: CV Rajawali.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Martini, Nelly dan Dadan Ahmad Fadlan. 2010. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang*. Solusi, Vol. 9 No. 17.

- Mumpuni, Yekti. 2010. *Cara Jitu Mengatasi Stres*. Yogyakarta: Andi.
- Nazir, Moh. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghaliah Indonesia.
- Novitasari Andraeni, Ni Nyoman, 2003, *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M Sampoerna Tbk Surabaya*, Tesis, Surabaya: Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
- Nurehendar, Siti. 2007. *Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Aneka Ilmu Semarang)*. Jurnal Manajemen. Semarang.
- Palagia, Misail. 2012. *Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak*. Jurnal Manajemen. Universitas Hasanuddin fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress And Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Redha, A. Achmad. 2008. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf Keuangan Dinas Di Kbupaten Majene Sulawesi Barat*, skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Robbins, Sthepen. P.2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta.
- Romli, Asep Lili. M. 2010. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Pt.Bpr Syariah Pnm Al Ma'soem*. Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Sami'an. 2008. *Penilaian kinerja*. (online) diunduh pada tanggal 13 November 2012.
- Sari, Rahmila. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang*

Makassar. Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar.

Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta Erlangga.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

------. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pataya Raya Semarang)* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.

Simamora, H.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. STIE YKPN.

Srimulyo, Koko. 1999. *Analisis Pengaruh faktor-faktor terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya*, Tesis tidak diterbitkan. Surabaya. Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.

Sunarni, Theresia dan Istanti, Veni. 2007. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Interbis Sejahtera Palembang. Jurnal Teknik Industri Vol 7, No. 2*

Tambulon, Manahan. P. 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Tommy, Melitza. 2009. *Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura 1 (Persero)*. Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.

Yusuf, Syamsu. 2004. *Mental Hygine Pengembangan Kesehatan Mental dalam Kajian Psikologi dan Agama*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Biodata

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Miftah Chaerati Rahmah

Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 13 Maret 1991

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat Rumah : Jl. Manggala Dalam V No. 50 Blok VII Perumnas Antang

Telpon Rumah dan HP : 0411 491-744 dan 08991310413/085397646737

Alamat *E-mail* : miftahchaerati@ymail.com

Riwayat Pendidikan

- Pendidikan Formal

1. SD Inpres Perumnas Antang III Makassar (Tahun 1997)

2. SMP Negeri 19 Makassar (Tahun 2003)

3. SMA Negeri 05 Makassar (Tahun 2006)

- Pendidikan Nonformal

Riwayat Prestasi

- Prestasi Akademik

- Prestasi Nonakademik

Pengalaman

- Organisasi

1. Ketua OSIS SMP Negeri 19 Makassar (2004-2006)

2. PASKIBRA SMA Negeri 05 Makassar (2006-2009)

3. Ikatan Mahasiswa Akuntansi Unhas (2009)

- Kerja

1. KKN di Sidrap Kecamatan Baranti Desa Sipodeceng (Juli – Agustus 2012)

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 27 Maret 2013

Miftah Chaerati Rahmah

Lampiran 2: Kuisisioner

INFORMASI DEMOGRAFI

Isilah biodata Anda dibawah ini:

Nama responden (inisial) :
 Umur : tahun
 Pendidikan : D3-S1-S2.....(Lainnya sebutkan)
 Jenis kelamin : laki-laki/perempuan (coret yang tidak perlu)
 Lama bekerja : tahun
 Status Pegawai : PNS/Pegawai Kontrak (coret yang tidak perlu)

KUISISIONER STRES KERJA

Berikanlah tanda silang (X) pada angka yang Anda anggap paling tepat mewakili pilihan Anda

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu-Ragu (R)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS
1.	Di Pemkot bagian staf keuangan tempat Anda bekerja terdapat hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan					
2.	Banyaknya pemberhentian pegawai adalah menjadikan pemicu kecemasan bagi saya untuk tidak bekerja dengan baik					
3.	Peran yang saya terima di Pemkot bagian staf keuangan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					
4.	Saya sering melakukan kesalahan yang membuat pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya					
5.	Saya merasa tersinggung jika ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya					
6.	Saya akan malas bekerja jika mengingat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya					
7.	Keluarga saya kurang mendukung saya bekerja di Pemkot bagian staf keuangan ini					
8.	Saya akan berhenti dan pindah ke tempat kerja lain jika					

	ada					
9.	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi					
10.	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak peraturan					
11.	Tanggung jawab yang diberikan kantor di Pemkot bagian staf keuangan pada saya, sangat memberatkan					
12.	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima					
13.	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
14.	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan					
15.	Pengurangan fasilitas dan beberapa tunjangan kesejahteraan pegawai mengganggu kinerja saya di kantor					
16.	Saya tidak mempunyai kesempatan untuk lebih maju dalam melakukan pekerjaan					
17.	Prosedur kerja yang ada di Pemkot bagian staf keuangan, menghambat pencapaian target kerja saya					
18.	Tugas yang menantang membuat saya tidak bersemangat					
19.	Lingkungan rekan sekerja cenderung membuat saya tidak nyaman dan cepat lelah					
20.	Saya merasa tidak mempunyai peranan dalam setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan					
21.	Saya merasa tidak mengetahui bagaimana penilaian atasan terhadap hasil kerja saya					
22.	Di Pemkot bagian staf keuangan ini segalanya harus dimintakan persetujuan atasan sehingga tidak ada kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi					

KUISIONER MOTIVASI KERJA

Berikanlah tanda silang (X) pada angka yang Anda anggap paling tepat mewakili pilihan Anda

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu-Ragu (R)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS
1.	Atasan selalu memberikan perhatian pada pegawai					
2.	Hubungan kerja antara Atasan-Bawahan, baik dan tidak kaku					
3.	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja bagi pegawai					
4.	Di pemkot bagian staf keuangan Anda bekerja standar prestasi jelas					
5.	Situasi lingkungan kerja, baik dan menyenangkan					
6.	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik					
7.	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang diperoleh					
8.	Saya memberi peluang atau kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					
9.	Saya merasa aman bekerja di Pemkot bagian staf keuangan ini					
10.	Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya					
11.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dengan lingkungan pekerjaan					
12.	Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
13.	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
14.	Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai selama ini					
15.	Keluarga saya sangat mendukung pekerjaan yang saya lakukan saat ini					

INFORMASI DEMOGRAFI

Isilah biodata Anda dibawah ini:

Nama responden (inisial) :
 Umur : tahun
 Pendidikan : D3-S1-S2.....(Lainnya sebutkan)
 Jenis kelamin : laki-laki/perempuan (coret yang tidak perlu)
 Lama bekerja : tahun
 Status Pegawai : PNS/Pegawai Kontrak (coret yang tidak perlu)

KUISIONER KINERJA PEGAWAI

Berikanlah tanda silang (X) pada angka yang Anda anggap paling tepat mewakili pilihan Anda

1. Sangat Tidak Baik (STB)
2. Tidak Baik (TB)
3. Cukup (C)
4. Baik (B)
5. Sangat Baik (SB)

NO	PERTANYAAN	STB	TB	C	B	SB
1.	Kecakapan Kerja (misalnya: nilailah kecakapan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas)					
2.	Pengalaman (misalnya: nilailah tingkat pengalaman pegawai selama bertugas, apa berpengaruh terhadap penyelesaian tugas)					
3.	Kesungguhan (misalnya: nilailah tingkat kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas)					
4.	Hasil kerja (misalnya: nilailah volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan)					
5.	Tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas (misalnya: nilailah apakah tugas diselesaikan dengan penuh tanggung jawab, seperti tepat waktu dengan hasil yang memuaskan)					
6.	Memikul resiko (misalnya: nilailah kesadaran dan tindakan pegawai dalam menanggung resiko terhadap hasil kerjanya)					
7.	Ketaatan pada peraturan (misalnya: nilailah ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan yang ada pada kantor pemkot bagian staf keuangan)					
8.	Ketepatan waktu (misalnya: nilailah keterlambatan tanpa					

	alasan maupun izin)					
9.	Laporan hasil kerja (misalnya: nilailah hasil kerja pegawai)					
10.	Pengambilan keputusan (misalnya: nilailah inisiatif pegawai dalam mengambil keputusan, seperti apakah acuh tak acuh atau mendukung dalam setiap pengambilan keputusan)					
11.	Mencari tata kerja baru (misalnya: nilailah kreativitas pegawai dalam mencari tata kerja yang lebih efektif)					

Lampiran 3 : Rekap Data Variabel

38	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

MOTIVASI KERJA															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	60
5	4	4	4	4	1	1	2	2	4	3	3	3	1	1	38
6	1	2	3	4	1	1	4	4	4	2	2	2	4	4	39
7	2	2	2	3	4	2	4	3	2	1	2	2	2	1	36
8	3	2	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	57
9	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	2	54
10	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	2	55
11	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	69
12	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	2	56
13	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	59
15	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	71
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	57
17	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	63
18	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	71
20	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
21	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	65
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
23	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	64
24	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	64
25	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	65
26	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	65
27	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	64
28	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	68
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	60
30	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	63
31	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	58
32	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	67
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	65
36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
37	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	67
38	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	66
39	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	67

KINERJA KARYAWAN												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JUM
1	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	41
2	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	40
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	40
4	5	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	40
5	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	30
6	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	4	32
7	3	4	3	1	1	1	3	3	3	2	2	26
8	3	3	4	3	5	5	5	3	3	2	4	40
9	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	35
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
11	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	47
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
13	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	37
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	42
15	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	41
16	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	39
17	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	40
18	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	37
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
20	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	37
21	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	45
22	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	39
23	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	44
24	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	42
25	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	45
26	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	46
27	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	4	42
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
29	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	39
30	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	41
31	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	35
32	4	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	45
33	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	50
34	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	46
35	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	44
36	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	38
37	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	46
38	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	36
39	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	45

Lampiran 4 : Analisis Deskripsi Data Penelitian

Frequency Table

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	24,4	25,6	25,6
	3	15	36,6	38,5	64,1
	4	14	34,1	35,9	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	19,5	20,5	20,5
	3	24	58,5	61,5	82,1
	4	7	17,1	17,9	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	19,5	20,5	20,5
	3	24	58,5	61,5	82,1
	4	7	17,1	17,9	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9,8	10,3	10,3
	3	26	63,4	66,7	76,9
	4	9	22,0	23,1	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12,2	12,8	12,8

	3	30	73,2	76,9	89,7
	4	4	9,8	10,3	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	17,1	17,9	17,9
	3	32	78,0	82,1	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,4	2,6	2,6
	2	6	14,6	15,4	17,9
	3	27	65,9	69,2	87,2
	4	5	12,2	12,8	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9,8	10,3	10,3
	3	28	68,3	71,8	82,1
	4	7	17,1	17,9	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	24,4	25,6	25,6
	3	15	36,6	38,5	64,1
	4	14	34,1	35,9	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1	1	2,4	2,6	2,6
	2	8	19,5	20,5	23,1
	3	25	61,0	64,1	87,2
	4	5	12,2	12,8	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	29,3	30,8	30,8
	3	21	51,2	53,8	84,6
	4	6	14,6	15,4	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7,3	7,7	7,7
	3	22	53,7	56,4	64,1
	4	14	34,1	35,9	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,4	2,6	2,6
	2	21	51,2	53,8	56,4
	3	9	22,0	23,1	79,5
	4	8	19,5	20,5	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,4	2,6	2,6
	2	5	12,2	12,8	15,4
	3	28	68,3	71,8	87,2
	4	5	12,2	12,8	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	14,6	15,4	15,4
	3	29	70,7	74,4	89,7
	4	4	9,8	10,3	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	19,5	20,5	20,5
	3	20	48,8	51,3	71,8
	4	11	26,8	28,2	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12,2	12,8	12,8
	3	20	48,8	51,3	64,1
	4	14	34,1	35,9	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,9	5,1	5,1
	3	23	56,1	59,0	64,1
	4	14	34,1	35,9	100,0
	Total	39	95,1	100,0	
Missing	System	2	4,9		
Total		41	100,0		

x1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	9,8	10,3	10,3
	3	33	80,5	84,6	94,9
	4	2	4,9	5,1	100,0

Total	39	95,1	100,0
Missing System	2	4,9	
Total	41	100,0	

x1.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12,2	12,8	12,8
3	27	65,9	69,2	82,1
4	7	17,1	17,9	100,0
Total	39	95,1	100,0	
Missing System	2	4,9		
Total	41	100,0		

x1.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	16	39,0	41,0	41,0
3	18	43,9	46,2	87,2
4	5	12,2	12,8	100,0
Total	39	95,1	100,0	
Missing System	2	4,9		
Total	41	100,0		

x1.22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4,9	5,1	5,1
3	32	78,0	82,1	87,2
4	5	12,2	12,8	100,0
Total	39	95,1	100,0	
Missing System	2	4,9		
Total	41	100,0		

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,6	2,6	2,6
2	1	2,6	2,6	5,1
3	5	12,8	12,8	17,9
4	22	56,4	56,4	74,4
5	10	25,6	25,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7,7	7,7	7,7
4	25	64,1	64,1	71,8

5	11	28,2	28,2	100,0
Total	39	100,0	100,0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,6	2,6	2,6
3	2	5,1	5,1	7,7
4	20	51,3	51,3	59,0
5	16	41,0	41,0	100,0
Total	39	100,0	100,0	

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	20,5	20,5	20,5
4	22	56,4	56,4	76,9
5	9	23,1	23,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5,1	5,1	5,1
3	1	2,6	2,6	7,7
4	20	51,3	51,3	59,0
5	16	41,0	41,0	100,0
Total	39	100,0	100,0	

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5,1	5,1	5,1
3	1	2,6	2,6	7,7
4	19	48,7	48,7	56,4
5	17	43,6	43,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

x2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5,1	5,1	5,1
2	2	5,1	5,1	10,3
3	6	15,4	15,4	25,6
4	17	43,6	43,6	69,2
5	12	30,8	30,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5,1	5,1	5,1
	3	4	10,3	10,3	15,4
	4	29	74,4	74,4	89,7
	5	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,6	2,6	2,6
	3	1	2,6	2,6	5,1
	4	24	61,5	61,5	66,7
	5	13	33,3	33,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

x2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,6	2,6	2,6
	4	28	71,8	71,8	74,4
	5	10	25,6	25,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

x2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	1	2,6	2,6	5,1
	3	1	2,6	2,6	7,7
	4	25	64,1	64,1	71,8
	5	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

x2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10,3	10,3	10,3
	3	6	15,4	15,4	25,6
	4	26	66,7	66,7	92,3
	5	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

x2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5,1	5,1	5,1
	3	1	2,6	2,6	7,7

4	14	35,9	35,9	43,6
5	22	56,4	56,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

x2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,6	2,6	2,6
2	2	5,1	5,1	7,7
3	7	17,9	17,9	25,6
4	22	56,4	56,4	82,1
5	7	17,9	17,9	100,0
Total	39	100,0	100,0	

x2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5,1	5,1	5,1
2	3	7,7	7,7	12,8
3	2	5,1	5,1	17,9
4	15	38,5	38,5	56,4
5	17	43,6	43,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,1	5,1	5,1
3	7	17,9	17,9	23,1
4	29	74,4	74,4	97,4
5	1	2,6	2,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	30,8	30,8	30,8
4	24	61,5	61,5	92,3
5	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,6	2,6	2,6
3	14	35,9	35,9	38,5
4	14	35,9	35,9	74,4
5	10	25,6	25,6	100,0

Total	39	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,6	2,6	2,6
2	2	5,1	5,1	7,7
3	15	38,5	38,5	46,2
4	14	35,9	35,9	82,1
5	7	17,9	17,9	100,0
Total	39	100,0	100,0	

y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,6	2,6	2,6
2	2	5,1	5,1	7,7
3	12	30,8	30,8	38,5
4	11	28,2	28,2	66,7
5	13	33,3	33,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,6	2,6	2,6
2	2	5,1	5,1	7,7
3	17	43,6	43,6	51,3
4	13	33,3	33,3	84,6
5	6	15,4	15,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,6	2,6	2,6
3	16	41,0	41,0	43,6
4	17	43,6	43,6	87,2
5	5	12,8	12,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,6	2,6	2,6
3	21	53,8	53,8	56,4
4	17	43,6	43,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,6	2,6	2,6
3	15	38,5	38,5	41,0
4	21	53,8	53,8	94,9
5	2	5,1	5,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7,7	7,7	7,7
3	17	43,6	43,6	51,3
4	19	48,7	48,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,1	5,1	5,1
3	9	23,1	23,1	28,2
4	27	69,2	69,2	97,4
5	1	2,6	2,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Lampiran 5: Hasil Uji Validitas dan Realibitas

1) Validitas

Correlations

	x1
x1.1 Pearson Correlation	,630(**)
Sig. (2-tailed)	,000
N	39
x1.2 Pearson Correlation	,753(**)
Sig. (2-tailed)	,000
N	39
x1.3 Pearson Correlation	,533(**)
Sig. (2-tailed)	,000
N	39
x1.4 Pearson Correlation	,654(**)
Sig. (2-tailed)	,000
N	39

x1.5	Pearson Correlation	,340(*)
	Sig. (2-tailed)	,034
	N	39
x1.6	Pearson Correlation	,415(**)
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	39
x1.7	Pearson Correlation	,500(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	39
x1.8	Pearson Correlation	,477(**)
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	39
x1.9	Pearson Correlation	,630(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x1.10	Pearson Correlation	,410(**)
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	39
x1.11	Pearson Correlation	,442(**)
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	39
x1.12	Pearson Correlation	,560(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x1.13	Pearson Correlation	,418(**)
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	39
x1.14	Pearson Correlation	,496(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	39
x1.15	Pearson Correlation	,565(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x1.16	Pearson Correlation	,750(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x1.17	Pearson Correlation	,346(*)
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	39
x1.18	Pearson Correlation	,378(*)
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	39
x1.19	Pearson Correlation	,429(**)
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	39
x1.20	Pearson Correlation	,399(*)
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	39

x1.21	Pearson Correlation	,588(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x1.22	Pearson Correlation	,392(*)
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	39

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	95,1
	Excluded(a)	2	4,9
	Total	41	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,737	23

Correlations

		x2
x2.1	Pearson Correlation	,790(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.2	Pearson Correlation	,739(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.3	Pearson Correlation	,602(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.4	Pearson Correlation	,510(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	39
x2.5	Pearson Correlation	,775(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.6	Pearson Correlation	,774(**)

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.7	Pearson Correlation	,861(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.8	Pearson Correlation	,555(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.9	Pearson Correlation	,721(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.10	Pearson Correlation	,725(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.11	Pearson Correlation	,892(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.12	Pearson Correlation	,767(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.13	Pearson Correlation	,679(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.14	Pearson Correlation	,541(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
x2.15	Pearson Correlation	,759(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	39	100,0
Excluded(a)	0	,0
Total	39	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	16

Correlations

		y
y1	Pearson Correlation	,632(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
y2	Pearson Correlation	,569(**)
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	39
y3	Pearson Correlation	,610(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
y4	Pearson Correlation	,833(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
y5	Pearson Correlation	,899(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
y6	Pearson Correlation	,850(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
y7	Pearson Correlation	,442(**)
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	39
y8	Pearson Correlation	,360(*)
	Sig. (2-tailed)	,025
	N	39
y9	Pearson Correlation	,426(**)
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	39
y10	Pearson Correlation	,606(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39
y11	Pearson Correlation	,709(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	39

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
--	---	---

Cases	Valid	39	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	39	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	12

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	y
N		39	39	39
Normal Parameters(a,b)	Mean	66,00	61,38	40,15
	Std. Deviation	6,844	8,774	5,008
Most Extreme Differences	Absolute	,122	,155	,103
	Positive	,076	,082	,070
	Negative	-,122	-,155	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		,763	,967	,644
Asymp. Sig. (2-tailed)		,605	,308	,801

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Lampiran 6: Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: y

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821(a)	,674	,656	2,936

a Predictors: (Constant), x2, x1

b Dependent Variable: y

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	642,849	2	321,424	37,299	,000(a)
	Residual	310,228	36	8,617		
	Total	953,077	38			

a Predictors: (Constant), x2, x1

b Dependent Variable: y

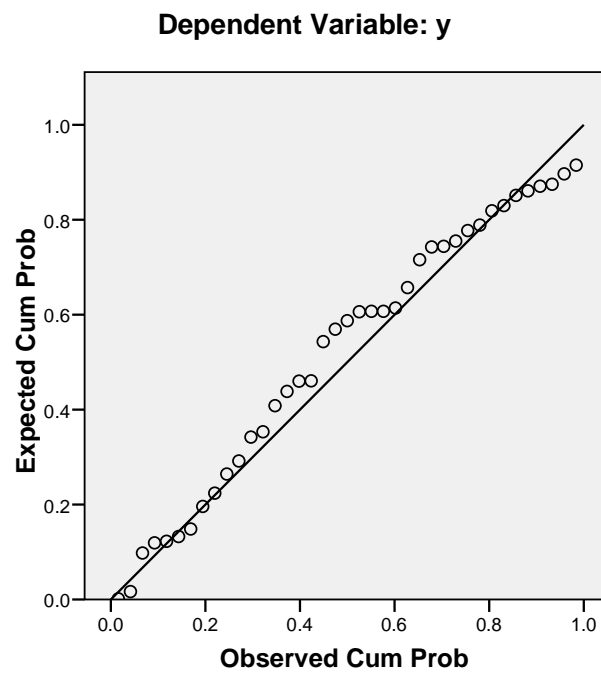
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,952	6,936		2,012	,052		,052		
	x1	,331	,074	,642	3,419	,028		,028	,887	1,127
	x2	,460	,058	,806	7,984	,000		,000	,887	1,127

a Dependent Variable: y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: y

